



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Metodología de las 5 S y desempeño docente en una institución
educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lopez Odar, Katerine Johana (orcid.org/0000-0002-3577-6381)

ASESORES:

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (orcid.org/0000-0002-4526-2309)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación de todos los

niveles

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A esposo Saúl, por su apoyo incondicional en todos mis proyectos, a mi hijita Gia Mariana, por ser mi gran motivación en la vida y a todas las madres que luchan diariamente para seguir desarrollándose en el ámbito profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por sus bendiciones, a todas aquellas personas que me ayudaron brindándome su tiempo y sabiduría para guiarme en la elaboración del trabajo de investigación, a mis compañeros de estudios, que juntos hemos compartido nuestras experiencias y así poder culminar con éxito la Maestría en Administración de la Educación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Metodología de las 5 S y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023", cuyo autor es LOPEZ ODAR KATERINE JOHANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 02- 08-2023 08:21:25

Código documento Trilce: TRI - 0630400



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOPEZ ODAR KATERINE JOHANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Metodología de las 5 S y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LOPEZ ODAR KATERINE JOHANA DNI: 44776558 ORCID: 0000000235776381	Firmado electrónicamente por: KLOPEZOD el 30-08- 2023 13:54:10

Código documento Trilce: INV - 1269501



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Análisis factorial exploratorio metodología 5S	14
Tabla 2:	Varianza total explicada para la metodología 5 S	15
Tabla 3:	Análisis factorial exploratorio para desempeño docente	16
Tabla 4:	Varianza total explicada para el desempeño docente	16
Tabla 5:	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la metodología 5S y sus dimensiones	19
Tabla 6:	Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño de docente y sus dimensiones	19
Tabla 7:	Prueba de Normalidad para metodología 5S y desempeño docente	20
Tabla 8:	Correlación entre metodología 5S y desempeño docente	20
Tabla 9:	Relación entre las dimensiones de metodología 5S y desempeño docente	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Diseño de investigación transversal, nivel de correlacional.	10
-----------	--	----

RESUMEN

El propósito general de este estudio fue determinar la relación que existe entre la metodología de las 5S y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023. Investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, con un diseño de estudio no experimental, transversal correlacional. Se utilizó como muestra 120 maestras de nivel inicial de la UGEL 04. La técnica de estudio de ambas variables fue la encuesta, instrumento fue el cuestionario, el cual fue validado por 3 jueces expertos, los resultados mostraron que había una correlación directa y significativa entre ambas variables ($Rho = 0.601$) considerando bajo una significancia de 0.00 donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe una correlación entre la metodología 5S y el desempeño docente. Esta correlación muestra que cuanto más método 5S, mejor es el desempeño docente y la correlación es $Rho = 0,601$ y $p = 0 < 0,05$.

Palabras clave: Metodología 5S, clasificación, desempeño docente.

ABSTRACT

The general purpose of this study is to determine the relationship between the 5S Methodology and teaching performance in a public educational institution, Ugel 04, Lima, 2023, for that a basic type of research was used, with a non-experimental, cross-sectional correlational study design, The study technique for both variables was the survey, the instrument was the questionnaire which was validated by 3 expert judges, the results showed that there was a direct and significant correlation between the two variables ($Rho = 0.601$) considering under a significance of 0.00 where the alternate hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, therefore, concluding that there is a correlation between 5S methodology and teaching performance. This correlation shows that the more 5S method, the better the teaching performance and the correlation is $Rho=0.601$ and $p=0<0.05$.

Keywords: 5S methodology, classification, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las diferentes empresas buscan ser altamente competitivas, diferenciarse de la competencia, implementando en su gestión sistemas, metodologías y herramientas que ayuden a mejorar sus resultados y lograr sus objetivos. Entre ellos se encuentra ISO, sistema que brinda normativas para favorecer a las empresas un determinado orden, uniformidad y calidad en la gestión industrial. Así nos menciona Calso, N., Pardo, J. (2019) La Organización Internacional de Normalización (ISO, International Organization for Standardization) es una asociación mundial de organismos que desarrollan estándares para que las organizaciones mejoren su desempeño a través de normas dirigidas por un comité de expertos y especialistas según un campo específico.

Una de las metodologías reconocidas en el sector industrial son las 5S, la compañía automotriz TOYOTA valida su eficacia a lo largo de los años demostrando que para la mejora continua de las empresas, la organización, orden, limpieza, estandarización y disciplina son la clave para alcanzar las metas propuestas. El Sistema de Producción Toyota (TPS) demuestra que ante los desafíos de la industria, satisfacer la demanda, el aumento de producción y seguir posicionándose frente a la competencia, las herramientas disponibles están en el enfoque que inicio sus bases en el siglo pasado para dar resolución a los problemas modernos (Monden, Y. 1993).

La educación no es ajena a estas demandas actuales y sabemos que el sector educativo de nuestro país no es eficiente en su totalidad, presentando carencias en el servicio educativo público, ambientes mal distribuidos, desorganización con los materiales, falta de uniformidad en las aulas, inadecuada gestión del tiempo en los docentes y déficit en la organización, siendo obstáculo para un buen desempeño docente. Durante una conferencia organizada por la delegación permanente de Argentina, se abordó el tema de cómo los países líderes en educación logran obtener resultados escolares destacados. Expertos del mundo se conglomeraron para intercambiar ideas y exponer las situaciones en sus respectivos países (Unesco, 2018). Se llegó a la conclusión de que los primordiales elementos para el éxito tanto de los estudiantes y de las escuelas es el rol de los maestros. Se puso énfasis en analizar qué determina un buen desempeño docente,

proponiendo medidas como la capacitación, el seguimiento, el análisis del rendimiento, la motivación de docentes y uso de nuevas estrategias que revaliden el rol del docente.

El valor y el énfasis que deben poner los docentes en la formación de infantes, se destaca la importancia de brindar estrategias y técnicas que favorezcan a mejorar su desempeño profesional en las aulas. En el contexto nacional el Proyecto Educativo Nacional, señala el requerimiento de reconstruir la profesión magisterial, no solo en el lado laboral sino fundamentalmente restableciendo el proyecto de docencia (MINEDU, 2012) el Perú requiere docentes innovadores con responsabilidad social, que aporten a los desafíos de la sociedad, que construya escuelas transfiguradas en ambientes de enseñanza, avizorando una educación de calidad.

En la institución educativa pública observamos que las maestras no cuentan con un orden uniforme con los materiales, recursos pedagógicos, espacios de aprendizaje y mobiliarios que se usan para el proceso de aprendizaje de los infantes; ya que cada una dentro de su experiencia realiza el ordenamiento de los ambientes, requiriendo estandarizar criterios de clasificación, orden y limpieza en aula. Es ahí donde la metodología 5S promueve un ambiente acogedor y oportuno para los logros de aprendizaje que aportan para elevar el rendimiento de las maestras del nivel inicial desarrollar y un excelente desempeño docente ofreciendo un servicio de calidad a los infantes según las demandas actuales. Por lo expuesto, se detalla el problema de estudio: ¿Existe relación entre la Metodología de las 5 S y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023? Problemas específicos ¿Existe relación entre la organización, el orden, limpieza, estandarización, disciplina y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023?

El estudio se justifica desde lo teórico y sirva de base para futuras investigaciones tendientes a armonizar los estándares de desempeño docente e implementar la metodología 5S en todos los niveles académicos en sus instituciones educativas. Implementación de mejorar para asegurar la calidad del servicio educativo según las necesidades de la sociedad moderna con un aporte teórico del Minedu (2020). Asimismo, se justificó desde lo práctico por el conocimiento de la metodología 5S, que se relaciona directamente con las

actividades de empresariales y producción, llevando esta estrategia al ámbito educativo en nivel inicial la cual permitirá ampliar nuestro conocimiento ante el uso de otras metodologías aplicadas en la educación, optimizando la condición del espacio educativo, logrando ser organizado, ordenado y agradable. Los resultados obtenidos permitirán encontrar y mejorar el desempeño docente dentro de su aula y desde lo metodológico, es importante crear y ofrecer herramientas validadas por expertos, determinar su grado de confiabilidad, para recopilar datos, obtener resultados fiables, difundir los procesos de preplanificación y posterior evaluación, facilitando y motivando el seguimiento en mejora del rendimiento de otras investigaciones.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la Metodología de las 5 S y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023 y los objetivos específicos fueron determinar la relación que existe entre organización, el orden, limpieza, estandarización, disciplina y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Ugel 04, Lima, 2023. Se estableció como hipótesis general: La 5S se relaciona significativamente en el desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023 y en hipótesis específicas tenemos: Existe relación entre la organización, el orden, la limpieza, la estandarización, la disciplina y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023

II. MARCO TEÓRICO

Para realizar la investigación y tener un campo de visión más amplio se revisaron estudios nacionales e internacionales:

Empezando por el entorno nacional y la variable 5S se consideró a Silva (2022) Metodología 5S y productividad en una entidad constructora en El Alto Talara. El estudio tuvo como finalidad establecer si las 5S se vinculan con el rendimiento en colaboradores. Con enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental. Muestra aplicada a 20 colaboradores, usando como técnica la encuesta, obteniendo valor Rho de Spearman de 0,458, además de significancia 0,042. Finalizando que las variables se asocian significativamente, aprobando la hipótesis principal del estudio.

Ccoycca (2020) Aplicación de herramienta 5S para optimizar productividad en proceso de elaboración prendas industriales, el propósito fue la implementación de esta metodología para optimizar productividad en proceso de confección de estos productos. En el departamento de producción, se identificó falta de un plan de control de limpieza, orden e información para la producción, motivando la ejecución de metodología 5S. Se realizó un diagnóstico inicial, se brindó formación a colaboradores de la entidad, se estableció una comisión 5S, se dividieron las áreas gerenciales y se implementaron las 5S por etapas, evidenciando los pasos en fotografías del antes y después. Los fueron los siguientes: Aumento del 33% en productividad, incrementó 19% en eficiencia y un 24% de aumento utilidad y se logró un beneficio económico de S/1792 soles en 8 meses, que correspondió al lapso del estudio. También se evidenció un aumento del 57.3% en el acatamiento de propósitos establecidos para la ejecución de las 5S.

Heros (2021) Implementación de la técnica de las 5S en una compañía de confección para elevar la productividad. El objetivo fue mejorar la productividad mediante la reducción de residuos, prevención de reelaboración, minimización de defectos y mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y ordenado. Se plantea implementar la metodología 5S, siguiendo las etapas: clasificar, ordenar, limpiar, estandarizar y disciplina, logrando así generar beneficios económicos, sociales, técnicos en microempresas textiles, reduciendo costes y promoviendo la mejora constante. Asimismo, del cotejo de indicadores, se busca resaltar la relevancia además de efectividad de ejecutar usar la metodología 5S en el rubro textil. Los

hallazgos observados incluyen la merma de desperdicio, reelaboración y gestión del tiempo de inactividad, traduciéndose en costos más bajos.

Chafloque y Salsavilca (2020) Las 5S y su influencia en la producción de una empresa textil. El propósito fue establecer la vinculación entre variables estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional-causal. Los resultados mostraron una reducción relevante en los tiempos de operaciones, pasando de 1.51 a 0.775 horas, los lapsos de transporte se redujeron de 0.43 a 0.36 horas, los lapsos de espera disminuyeron 0.31 hasta 0.21 horas y los lapsos de almacenamiento se redujeron de 0.42 a 0.31 horas.

En relación con la variable desempeño docente Sánchez (2020) Desempeño directivo y desempeño docente de entidades educativas unitarias del distrito de Pichanaki. Objetivo analizar y detallar el tipo de vinculación que se manifiesta entre las variables en escuelas de la zona. Se planteó la hipótesis que manifiesta correlación inversa entre variables. En el análisis se empleó el método científico y se elaboró con una población censal de 67 maestros. Estudio aplicativo, nivel descriptivo, diseño correlacional, técnica empleada fue la encuesta, utilizándose 2 cuestionarios: A) Desempeño directivo y B) Desempeño docente. Como resultado se encuentra una vinculación inversa entre variables en entidades de educación unitarias del distrito de Pichanaki, ya que el valor obtenido fue menor que α ($0,000 < 0,05$).

Huaranga (2020) Gestión y desempeño pedagógico en una entidad educativa de Jicamarca, Ugel 15. El propósito fue indicar la vinculación entre variables. Estudio cuantitativo, tipo aplicado, correlacional, diseño no experimental. Según hallazgos del estudio, se concluyó que estas variables están significativamente relacionadas. El estudio recomienda a los directivos promover capacitaciones y acciones de fortalecimiento para respaldar a los docentes y brindarles un acompañamiento más efectivo. Esto permitirá comprender y diagnosticar las necesidades de los docentes, y fomentar una serie de actividades y acciones en su gestión que impulsen la optimización del desempeño docente en centro de estudios.

Respecto a los antecedentes internacionales tenemos a Carrasco (2020) Uso de las 5S para mejorar productividad en proceso de camarón en planta empacadora en ciudad de Guayaquil. Se analizó la mejora de productividad en una entidad exportadora de camarón a través de ejecución del método 5S. Identificando

problemas como el no acatamiento de normativas por parte de algunos colaboradores y el riesgo para la higiene en el empaquetado del camarón, observándose procedimientos que podrían afectar la calidad del producto entregado al usuario final. Método cualitativo, se aplicaron técnicas de entrevista además de observación a través de análisis de tiempo asimismo de 5S. Los hallazgos mostraron la presencia de falencias vinculadas con operaciones técnicas y sobre todo un bajo nivel de disciplina, compromiso y de responsabilidad de empleados, sin embargo implementando la metodología 5S la mejora continua se convertirá en una realidad para la empresa.

Marulanda (2019) Universidad Cooperativa de Colombia, estudio centrado en la implantación de las 5S para optimizar la producción en el sector de estampados en la agencia AYCO Dosquebradas. Cuyo fin fue elaborar una propuesta fundamentada en técnica de 5S para optimizar productividad, procedimiento de almacenaje y organización, además de control de moldes. El estudio fue cualitativo, se utilizó a todos los operarios y directivos como muestra. Los resultados obtenidos indicaron el requerimiento de efectuar modificaciones en el entorno de la sección de estampado con el propósito de optimizar la eficiencia del proceso de estampado.

Por el lado del desempeño docente tenemos el aporte de Orellana (2019) Liderazgo de dirección y desempeño docente en escuelas adventistas de El Salvador, objetivo principal investigar si las dimensiones de liderazgo directivo pueden predecir el desempeño docente. Utilizó enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo. La muestra consistió en 105 docentes de 9 instituciones privadas. Se aplicaron el Cuestionario Multivariado (MQL) y un autoinforme docente, además se empleó análisis de regresión múltiple para estudiar la información. Los resultados revelaron que la predicción era significativa para la totalidad de dimensiones de desempeño docente, a excepción de dimensión afectiva.

Torcatt (2020) El liderazgo directivo y desempeño laboral en Nueva Esparta, Venezuela. Investigación de enfoque cualitativo y diseño descriptivo. La población se conformó por maestros y directores de centros educativos de nivel inicial, usando como herramientas las entrevistas, el análisis se lleva a cabo a través de la triangulación, categorización, producción de teoría y contrastación teórica. Entre los resultados se obtuvo que los docentes necesitan fortalecer su liderazgo a través de

actividades de instrucción, y de igual manera, los directores necesitan liderar de manera efectiva a través del desarrollo personal.

Márquez (2022) Impacto de decisiones directivas y desempeño docente en una unidad educativa de Ecuador. Con una muestra al 100% de los colaboradores y la población censal fue de 31 docentes, una metodología tipo básica, enfoque cuantitativo, transaccional, cuasi- experimental dado a que se efectuó la manipulación de una variable, diseño correlacional, dado a que estableció determinar el nivel de vinculación presente entre variables. Los Valores muestran del 20% al 33,3% del valor de correlación de una variable de alto nivel, se aprueba la hipótesis general, mencionando que no solo existe una vinculación directa entre variables, sino también verificando si se manifiesta un efecto verdadero en las decisiones gerenciales que afectan significativamente el esfuerzo laboral de los docentes.

A continuación incluiremos las teorías relacionadas a las variables:

El método de procedencia japonesa fue desarrollado por Hiroyuki Hirano. El sistema se denomina las 5 S por las iniciales en japonés de cada uno de sus pasos. Las 5S constituyen una disciplina para obtener mejor rendimiento laboral a través la estandarización de hábitos de orden, organización y limpieza. El resultado deseado se logrará ejecutando los procesos de 5 etapas del método, aplicado con disciplina y autocontrol por parte los colaboradores de la empresa, siendo el mejor cimiento de cualquier herramienta de mejora continua (Socconini, 2019).

Se describe a las 5S como una técnica que se compone de cinco términos con significados definidos, con el propósito de fomentar un entorno de labores ordenado y seguro para lograr una mayor eficacia (Rodríguez, 2004).

Jaca et al. (2014) La metodología 5S se presenta como una opción favorable para que las empresas den comienzo al desarrollo de una cultura de mejora y calidad continua. La metodología fomenta hábitos positivos en los empleados que están directamente involucrados con el mantenimiento del orden, la limpieza, estandarización, además de organización de la compañía.

En referencia a la ejecución, las 5S se consideran como una agrupación de conductas y pautas que establecen un origen moral y ético en el ámbito laboral, escolar y doméstico. Como resultado, la praxis de las 5S es altamente valorada en

la actualidad, ya que se puede aplicar en acciones de mejora dentro de cualquier entorno, incluso en la vida (Kobayashi et al., 2008).

Villaseñor & Galindo (2007) Nos detalla que el principal propósito de la metodología es el fomentar el cambio de pensamiento de los colaboradores hacia una cultura de mejora continua, fundamentada en autodisciplina.

Actualmente, el método 5S se está transformando en un recurso relevante para las instituciones, que ha entrado a la realidad de las empresas independientemente del rubro, enfoque o trabajo que realicen, las 5 S pueden ser implementadas en todas las organizaciones (Carrillo et al., 2019). Se sostiene que la mejora continua ha ganado popularidad recientemente en el rubro de salud y administración pública (Kadarova y Demecko, 2016).

Dorbessan (2013) Al implementar el método de las 5S en una empresa, no necesariamente es realizar más trabajo, sino todo lo contrario, al contar con los materiales organizados, manteniendo un espacio ordenado y limpio, las actividades se realizan con tiempo y eficacia. Socconini (2019) El liderazgo es el instrumento perfecto para implementar las 5 S, el líder tiene la dirección de la gestión y la iniciativa para que todos los colaboradores sean parte del proyecto, el trabajo en equipo y la disciplina logrará que los ambientes estén más ordenados, organizados y limpios, aumentando la gestión del tiempo y la productividad.

En el Perú la cultura de la calidad fundamentada en la implementación del programa 5S, permitirá que las empresas peruanas logran fomentar con éxito una cultura de mejora continua, partiendo que la metodología constituye una base sólida para establecer organizaciones de calidad con estándares a nivel mundial (Comité Premio Nacional 5S Perú, 2016)

Las dimensiones de la metodología 5S se clasifican en: Seiri / Organizar el entorno de trabajo y eliminar materiales innecesarios, y Seiton / Ordenar y ubicar los objetos. Seiso / Limpiar implica eliminar residuos y desperdicios. Seiketsu / Estandarizar implica establecer lugares específicos para las cosas y establecer reglas consistentes para la institución. Shitsuke / Sostener se refiere a mantener y cumplir automáticamente todas las reglas mencionadas, especialmente en relación con los estándares de mantenimiento de las instalaciones, el orden, la limpieza y la seguridad (Michalska y Szewieczek, 2007)

En cuanto al concepto de desempeño docente, diversos autores han ofrecido su definición: Chiavenato (2000) Considera que el desempeño son aquellas acciones que se observan en los colaboradores que consideran importante cumplir con los objetivos de la organización, ello va a depender de las capacidades que el individuo ha desarrollado en su vida.

Consideramos que el desempeño es un comportamiento humano observable que puede describirse, evaluarse y expresarse como una habilidad y está relacionado con el logro del aprendizaje previsto, la realización de las tareas asignadas y las habilidades básicas de una persona (MBDD, 2012). Así mismo se describe el desempeño docente como el conglomerado de tareas que un maestro despliega en cuatro áreas: en relación consigo mismo, en los ambientes de aprendizaje, en el entorno de la entidad y en el contexto sociocultural, resaltando que el aspecto de mayor impacto es aquel que se realiza con los estudiantes (Montenegro, 2003).

Otro aporte teórico nos detalla que el desempeño docente es la conglomeración de actitudes y de capacidades que un maestro demuestra en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Flores, 2010).

El desempeño laboral es prioridad en las empresas, porque refleja las acciones y actitudes de los colaboradores a favor de lograr resultados positivos para la empresa (Pavalache, 2014).

En el 2012 MINEDU presentó el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), el cual se ha transformado en una pauta básica para diseño, aplicación de normativas, actividades de instrucción, valoración y desarrollo docente en Perú. Está constituido por 4 dominios que a través de ellos conocemos los criterios para una docencia excelente y son exigidos a la totalidad de maestros de educación básica regular en nuestra nación. Los dominios se clasifican en cuatro ámbitos que incentivan el desarrollo integral de los escolares: D1: Preparación para aprendizaje de estudiantes. D2: Enseñanza para aprendizaje de estudiantes D3: Participación en gestión de escuela articulada a la comunidad. D4: Desarrollo de profesionalidad e identidad docente. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de estudio

3.1.2 Tipo de investigación

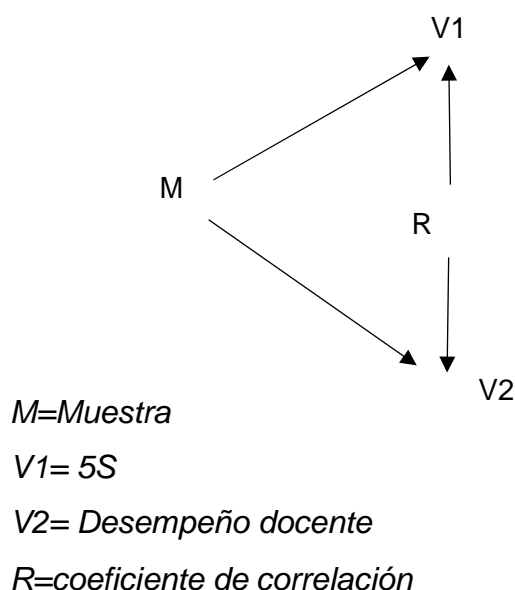
Estudio tipo básico, porque servirá de cimiento a otros estudios aplicados o tecnológicos (Ñaupas et al., 2018). Enfoque cuantitativo, porque se probó las hipótesis planteadas y estimaremos magnitudes (Hernández y Mendoza, 2018) se ocupan de fenómenos mensurables mediante el uso de técnicas, para ello se realiza un análisis estadístico cuya finalidad es describir, explicar, predecir y controlar sus causas y objetos de predicción (Sánchez, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación

Diseño no experimental, lo que significa que no se manipularon las variables. Según Hernández et al. (2014) El diseño no experimental tiene mayor validez para generalizar resultados a otros individuos y situaciones similares. Transversal debido a que se midieron las variables en un momento y lugar específico. De nivel o alcance correlacional, según lo planteado por Hernández y Mendoza (2018) denotaron que el propósito fue determinar la relación entre metodología de las 5S y desempeño docente.

Figura 1.

Diseño de investigación transversal, nivel de correlacional.



3.2 Variables y operacionalización

- **Variable 1: Metodología de las 5S**

Definición conceptual: El sistema de mejora continua y se denomina las 5 S por las iniciales en japonés de cada uno de sus pasos. Es un método para obtener mejor rendimiento laboral a través de la estandarización de hábitos de orden, organización y limpieza. El resultado deseado se logrará ejecutando los procesos de 5 etapas, aplicado con disciplina y autocontrol por parte los colaboradores de la empresa, siendo el mejor cimiento de cualquier herramienta de mejora continua (Socconini, 2019).

Definición operacional: Fue medida por medio de las dimensiones: D1) Clasificación, D2) Orden, D3) Limpieza, D4) Estandarización y D5) Disciplina. A través de la aplicación del instrumento que fue el cuestionario.

Indicadores: 5 dimensiones y 20 preguntas

Escala de medición: Ordinal.

- **Variable 2: Desempeño docente**

Definición conceptual: Es un comportamiento observable que puede describirse, evaluarse y expresarse como una habilidad y está relacionado con el logro del aprendizaje previsto, la realización de las tareas asignadas y las habilidades básicas de una persona (MBDD, 2012).

Definición operacional: La variable fue medida por medio de las dimensiones: D1) Preparación para el aprendizaje. D2) Enseñanza para el aprendizaje. D3) Participación en gestión de la escuela. D4) Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, a través de la aplicación del instrumento que fue el cuestionario.

Indicadores: 4 dimensiones y 20 preguntas

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se denomina al grupo de sujetos con ciertas peculiaridades similares en un área de estudio (Sánchez et al. 2018) La población para la investigación comprendió de 174 profesoras de Educación Básica Regular, nivel inicial, I Ciclo (Cuna, jardín, inicial) en la UGEL 04, Lima 2023.

- Criterios Inclusión de Muestra: Profesoras del Nivel inicial – I Ciclo (Inicial- Cuna - Jardín). Sexo femenino
- Criterios de Exclusión de la Muestra: Profesores de nivel primario y secundario. Participantes que no respondan algún ítem, o desistan de participar en el análisis.

3.3.2 Muestra

Referente a la muestra Hernández, et al. (2014) Indica que es una parte de elementos que pertenecen a la población donde se va realizar la investigación. Para indicar el tamaño de muestra, se empleó la fórmula adecuada para la población finita. Tras realizar el cálculo correspondiente, se obtuvo un tamaño de muestra de 120 docentes que actuarían según los criterios de inclusión establecidos.

Cada componente simboliza:

- n = Tamaño de muestra que se quiere hallar
- N = Cantidad población
- $Z\alpha$ = 1.96², seguridad 95%
- p = esperada proporción 0.5
- q = 1- p (1-0.5=0.5)
- d = precisión (5%)

Sustituyendo se consigue:

$$n = \frac{174 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (1.96^2) + 1.96 * 0.5 * 0.5} = 120$$

3.3.3 Muestreo

En el estudio se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Es un método de muestreo que selecciona aleatoriamente individuos de una población, y cada individuo tiene una alta probabilidad de ser incluido en la muestra. (Velasco & Martínez 2017).

3.3.4 Unidad de análisis

120 maestras del nivel inicial, Ugel 04.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas incluyen procesos y actividades que permiten al investigador recopilar los datos e información necesaria para obtener los resultados y seguir con la investigación (Hernández y Duana,2020). La técnica asignada para nuestro proyecto fue la encuesta.

Respecto al instrumento de recolección de datos Hernández et. at (2010) mencionan que tienen como función crear las condiciones adecuadas para la medición de las cifras correspondientes según cada investigación. El instrumento aplicado fue el cuestionario que fue elaborado teniendo en cuenta las 2 variables, con 20 preguntas por cada instrumento, redactadas de forma clara y concisa para el fácil entendimiento de las maestras. Los ítems de los cuestionarios fueron medidos en escala Likert: Nunca – casi nunca- algunas veces – casi siempre – siempre. Se acordaron las fechas y los términos para la ejecución de los instrumentos, obteniéndose la autorización de las directoras y profesoras para acceder a sus horarios disponibles y realizar la aplicación de los 2 cuestionarios. Se dispuso las encuestas en forma física y fueron distribuidas a cada una de las profesoras, explicando en qué consistía cada instrumento, leyendo el encabezado y proporcionando ejemplos para asegurar su comprensión. Se concedió el tiempo necesario para que las colaboradoras puedan completar los cuestionarios con un promedio de 20 minutos en total.

Para la validez Hernández y Mendoza (2018) nos indica que la eficacia del instrumento se define como una herramienta para establecer validez de datos. La eficacia de nuestro instrumento de investigación fue validada por medio de juicio de especialistas, formado por un grupo de profesionales expertos que analizaron cada

uno de los ítems del cuestionario, considerando la claridad, coherencia además de relevancia. Arias, José et. (2020) La fiabilidad no demanda de estadística, no obstante, debe de contar con criterios y base de fundamentos teóricos por un juicio de expertos. El instrumento fue aplicado como una prueba piloto en 15 docentes que no están considerados dentro de la muestra de la investigación. Para medir la confiabilidad de los 2 cuestionarios se usó el Alfa de Cronbach.

- **Variable 1 – Metodología de las 5 S:** Fiabilidad de 0,731 según Alfa de Cronbach.
- **Variable 2 – Desempeño docente:** Fiabilidad de 0,820 según Alfa de Cronbach.

Tabla 1.

Análisis factorial exploratorio para metodología 5S

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,788
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	879,499
	gl	190
	Sig.	0,000

Según la medida de KMO resultó 0,788 siendo regular. El valor de rechazo de no correlaciones es menor a 0,05; por lo que se considera que si existen correlaciones significativas.

Tabla 2.***Varianza total explicada para la metodología 5 S***

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,981	29,904	29,904	5,463	27,316	27,316	2,910	14,550	14,550
2	1,788	8,941	38,845	1,231	6,155	33,471	2,444	12,221	26,771
3	1,607	8,036	46,880	1,070	5,349	38,820	1,945	9,726	36,497
4	1,327	6,637	53,518	0,804	4,018	42,838	1,268	6,341	42,838
5	1,186	5,929	59,447						
6	1,063	5,317	64,764						
7	0,885	4,424	69,187						
8	0,850	4,248	73,435						
9	0,771	3,855	77,290						
10	0,723	3,617	80,907						
11	0,662	3,308	84,215						
12	0,552	2,758	86,973						
13	0,488	2,438	89,411						
14	0,414	2,071	91,482						
15	0,393	1,963	93,445						
16	0,377	1,884	95,329						
17	0,284	1,420	96,749						
18	0,245	1,224	97,973						
19	0,209	1,043	99,016						
20	0,197	0,984	100,000						

Nota Método de extracción: factorización del eje principal

En la tabla se observó que la varianza acumulada considerando 4 factores se obtiene 42,838% lo cual es aceptable.

Tabla 3.**Análisis factorial exploratorio para desempeño docente**

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,787
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	979,051
	gl	190
	Sig.	0,000

Según la medida de KMO resultó 0,787 entonces es regular. El valor de rechazo de no correlaciones es menor a 0,05; por lo que se considera que si existen correlaciones significativas.

Tabla 4.**Varianza total explicada para el desempeño docente**

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,863	34,316	34,316	6,343	31,716	31,716	2,955	14,775	14,775
2	1,453	7,265	41,581	0,944	4,718	36,435	2,919	14,594	29,369
3	1,340	6,701	48,283	0,772	3,860	40,294	1,581	7,903	37,272
4	1,195	5,975	54,258	0,693	3,467	43,761	1,298	6,489	43,761
5	1,134	5,670	59,928						
6	1,053	5,266	65,194						
7	1,015	5,074	70,268						
8	0,815	4,076	74,344						
9	0,727	3,636	77,980						
10	0,710	3,549	81,529						
11	0,626	3,130	84,658						
12	0,527	2,635	87,293						
13	0,502	2,508	89,801						
14	0,437	2,185	91,986						
15	0,394	1,972	93,958						
16	0,301	1,504	95,462						
17	0,289	1,443	96,905						
18	0,270	1,350	98,256						
19	0,222	1,108	99,363						
20	0,127	0,637	100,000						

Nota Método de extracción: factorización del eje principal.

Según lo que indica la tabla, se observó que la varianza acumulada considerando 4 factores se obtiene 43,761 %, lo cual es aceptable

3.5 Procedimientos

Se analizó el contexto y las realidades de nuestras variables: Metodología de las 5S y desempeño docente, para luego desarrollar la matriz de operacionalización que ayudó a detectar indicadores apropiados para realización del instrumento de recogida de información, elaborándose 2 cuestionarios para nuestras variables, instrumento el cual fue validado por un riguroso juicio de expertos del área de metodología, educación e ingeniería.

Al mismo tiempo se seleccionó la muestra conforme al muestreo probabilístico aleatorio simple, detectado quienes fueron partícipes de nuestro cuestionario, luego se solicitó los permisos correspondientes a las directoras de las escuelas estatales de inicial, donde se desarrolló la investigación. Resaltando que el recojo de información fue de forma directa y presencial con las participantes, experiencia que nos permitió explicar el proyecto al personal directivo y docente. Las colaboradoras tuvieron un tiempo de 20 minutos para completar el cuestionario, al culminar la aplicación se procedió a organizar, ordenar y codificar la información para completar una base de datos en Excel y luego fueron trasladados al programa SPSS 23 procesando y obteniendo los resultados correspondientes. Al final se desarrolló el análisis arrojando los resultados de nuestra investigación y se verificó si las hipótesis han sido validadas o negadas.

3.6 Métodos análisis de información

3.6.1 El análisis descriptivo

Se realizó con una revisión exhaustiva del cuestionario, donde se aseguró que no hubiera datos incompletos, se codificó la información en hojas de Excel, después se efectuó el proceso de ingreso y almacenamiento de todos los datos recopilados al programa SPSS 23, donde se analizó e interpretó con fluidez a través de gráficos de barras y tablas cruzadas para la presentación de los resultados, obteniendo la frecuencia y los porcentajes correspondiente a cada variable, así mismo se realizó Baremo de niveles y rangos de las dimensiones de las variables 5S y Desempeño docente.

3.6.2 El análisis inferencial

Se realizó luego de ejecutar la prueba de normalidad, evidenciando si los datos correspondientes a las de las variables 1 y 2 son de una distribución normal o no normal. En esta investigación los datos no son normales por ende se usó estadística para la prueba de hipótesis, lo cual permitió analizar los resultados y elaborar las discusiones, conclusiones y recomendaciones correspondientes.

3.7 Aspectos éticos

El análisis se fundamentó en considerar respeto hacia los individuos, guiándose por nociones éticas. Respecto de confidencialidad y normativa y de protección de información: Valoramos y respetamos confidencialidad de información de colaboradores en el estudio después de ejecución de instrumentos, asegurándonos de que los datos recopilados no se difundieran. Además, se comunicó a los participantes acerca de la naturaleza del análisis además de la importancia de los resultados obtenidos. De la privacidad: Los colaboradores tienen plena libertad para manifestar las circunstancias que ellos tomen en consideración como requeridas para su participación, como el tipo de información a proporcionar, la duración y el momento adecuado para llevar a cabo la prueba. No discriminación y libre colaboración: Seguimos el principio de justicia al proporcionar un trato equitativo a todos los individuos involucrados. Por esta razón, la totalidad de individuos que decidieron colaborar en el estudio lo hicieron sin importar su estatus socioeconómico, raza o género. Además, se respetó plenamente su libertad de decisión en cuanto a participar o no en el estudio, evitando cualquier acción que pudiera afectar su dignidad o limitar su libertad. Consentimiento informado a participantes del estudio: A los participantes se les proporcionó la información necesaria acerca del origen, propósito y uso de resultados conseguidos en el análisis, así como sobre la importancia de su participación. Pidiendo un consentimiento informado por parte de la directora de la institución. Se explicó toda la información de manera comprensible, evitando el uso de términos técnicos y adaptando el lenguaje de las colaboradoras.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la metodología 5S y sus dimensiones

	Clasificación		Orden		Limpieza		Estandarización		Disciplina	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel medio	15	12,5	22	18,3	4	3,3	8	6,7	9	7,5
Nivel Alto	105	87,5	98	81,7	116	96,7	112	93,3	111	92,5
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

Nota f: frecuencia, %:

porcentaje

En las dimensiones se halló que la limpieza obtiene nivel alto con el 96,7%, y orden tiene un nivel medio con el 18,3% y que ninguna dimensión presenta un nivel bajo del 0%.

Tabla 6.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño de docente y sus dimensiones

	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación de la gestión de la escuela		Desarrollo de la profesionalidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nivel medio	1	0,8	1	0,8	4	3,3	5	4,2
Nivel Alto	119	99,2	119	99,2	116	96,7	115	95,8
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

Nota f: frecuencia, %:

porcentaje

En las dimensiones se encontró que enseñanza y preparación para el aprendizaje tienen un nivel alto con 99,2% y desarrollo de la profesionalidad tiene un nivel medio con 4,2% y ninguna dimensión tiene un nivel bajo de 0%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 7.

<i>Prueba de Normalidad para metodología 5S y desempeño docente</i>			
	Estadístico	n	ρ
Metodología 5S	0,104	120	0,003
Desempeño docente	0,122	120	0,000

Nota n: muestra, ρ : significancia

Como $p=0<0,05$ los datos de metodología 5S y desempeño docente no tienen una distribución normal. Se aplicó estadística no paramétrica y se utilizó la correlación de la Rho de spearman.

4.3 Resultados inferenciales

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Ho: No se relaciona la 5S significativamente en desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 04, Lima 2023.

Hi: La 5 S se relaciona significativamente en el desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023

Tabla 8.

<i>Correlación entre metodología 5S y desempeño docente</i>		
		Desempeño docente
	Rho de Spearman	,601**
Metodología 5S	ρ	0,000
	n	120

Nota n: muestra, ρ : significancia

Se halló $Rho= 0,601$ indicando relación relevante y directa entre metodología 5S y desempeño docente.

4.3.2 Prueba de hipótesis específicas

Ho: No existe relación entre la clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023.

Hi: Existe relación entre la clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023.

Tabla 9.

<i>Relación entre las dimensiones de metodología 5S y desempeño docente</i>		Desempeño docente
Clasificación	Coeficiente de correlación	,293**
	Sig. (bilateral)	0,001
	n	120
Orden	Coeficiente de correlación	,460**
	Sig. (bilateral)	0,000
	n	120
Limpieza	Coeficiente de correlación	,446**
	Sig. (bilateral)	0,000
	n	120
Estandarización	Coeficiente de correlación	,442**
	Sig. (bilateral)	0,000
	n	120
Disciplina	Coeficiente de correlación	,601**
	Sig. (bilateral)	0,000
	n	120

Así mismo, como $p=0<0,05$, existe relación entre clasificación y desempeño docente. Esta relación quiere decir a mayor clasificación mayor desempeño docente, además la relación es ($Rho=0,293$).

De igual forma, como $p=0<0,05$, existe relación entre orden y desempeño docente. Esta relación quiere decir a mayor orden mayor desempeño docente, además la relación es ($Rho=0,460$).

Por lo siguiente, como $p=0<0,05$, existe relación entre limpieza y desempeño docente. Esta relación quiere decir a mayor limpieza mayor desempeño docente con un $(Rho=0,446)$.

Del mismo modo como $p=0<0,05$, existe relación entre estandarización y desempeño docente, quiere decir a mayor estandarización mayor desempeño docente con un $(Rho=0,442)$.

Finalmente, como $p=0<0,05$, existe relación entre disciplina y desempeño docente. Esta relación quiere decir a mayor disciplina mayor desempeño docente, además la relación es $(Rho=0,601)$.

V. DISCUSIÓN

Realizar la investigación y relacionar una metodología que se aplica en campos de la ingeniería industrial para la mejora continua de las empresas, con en el sector educativo, encontrar el enfoque adecuado y dar pie al inicio de nuestra investigación fue todo un reto, con la asesoría de nuestros maestros el Dr. José Mercedes Valqui y la Dra. Violeta Cadenillas lograron abordar el tema, identificando las variables, dimensiones, población y el ámbito donde se desarrollaría.

La investigación planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la Metodología de las 5 S y desempeño docente. Para obtener los resultados se realizó un cuestionario a 120 maestras del nivel inicial en I.E, Ugel 04 quienes a través de sus respuestas se encontró una correlación de Rho de Spearman de 0,601, que existe relación directa y significativa entre metodología 5S y desempeño docente, con $p=0<0,05$. Con lo cual rechazamos la Hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis general. Coincidiendo con Silva (2022) demostrando en su investigación la correlación entre la metodología 5S y productividad en una entidad constructora obteniendo valor Rho de Spearman de 0,458, además de significancia 0,042. Finalizando que ambas variables se asocian significativamente, aceptando la hipótesis general de la investigación. Así mismo, Luna Chalco (2021) en su estudio se evidenció una correlación positiva entre las 5S y el manejo de los ambientes de aprendizaje con un coeficiente de Rho= 0,634, verificando la hipótesis general.

Teóricamente Socconini, L. (2019) sustenta que las 5S es el cimiento de cualquier herramienta de mejora continua, constituyendo una disciplina para obtener mejor rendimiento laboral a través la estandarización de hábitos de orden, organización y limpieza. El resultado deseado se logrará ejecutando los procesos de 5 etapas del método, aplicado con disciplina y autocontrol por parte los colaboradores de la empresa. Así como nos indica Carrillo et al. (2019) en los últimos años la metodología 5S se está transformando en un recurso importante para las instituciones independientemente del rubro que se dedican, sabemos que las 5 S pueden ser implementadas en todas las organizaciones.

En relación la hipótesis específica 1, se buscó ver la existencia de la relación entre la organización y el desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel

04, la cual encontramos en los resultados generales valores de $Rho=0,293$ y $p=0<0,05$, lo cual indica relación considerable entre organización y desempeño docente, por consiguiente rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 . Así como Chafloque y Salsavilca (2020) en su estudio donde el propósito fue establecer la vinculación entre variables y los resultados mostraron una reducción relevante en los tiempos de operaciones, se redujo el tiempo de producción de 2.74 a 1.74 horas, elevando la productividad de mano de obra equivalente a un 48.7%, por lo consiguiente, la propuesta de mejora aplicada es rentable. Sabemos que los resultados de la investigación de Chafloque y Salsavilca son de índole industrial, pero eso no deja de validar que la metodología de las 5 S se pueda aplicar para otros rubros, así como lo menciona teóricamente Carrillo et al. (2019) Actualmente, el método 5S se está transformando en un recurso relevante para las instituciones, que ha entrado a la realidad de las empresas independientemente del rubro, enfoque o trabajo que realicen, las 5S pueden ser implementadas en todas las organizaciones, por ello buscamos la medir la correlación y las 5S en el ámbito educativo, así poder innovar con técnicas que ayuden a mejorar el desempeño docente.

Con respecto a la Hipótesis específica 2, se indago si existe relación entre el orden y el desempeño docente en instituciones educativas públicas, Ugel 04, Lima, 2023 y se encontró una correlación relevante entre las variables, teniendo como valores $p=0<0,05$ y $Rho=0,460$, por lo tanto validamos la H_1 y rechazamos la H_0 . Por otro lado Carrasco (2020) en su investigación para mejorar productividad, analizó la mejora a través de la implementación del método 5S, identificando los principales problemas y observando los procedimientos que podrían afectar la calidad del producto entregado al usuario final. Los resultados lograron confirmar la presencia de falencias vinculadas con el equipo técnico y sobre todo falta de orden y disciplina por parte de los colaboradores sin embargo implementando la metodología 5S la cultura de mejora y calidad tendrá el potencial de volverse en una efectividad para la compañía. Coincidiendo con la teoría de Rodríguez (2004) describe las 5S como una técnica que se compone de cinco términos con significados definidos, con el propósito de fomentar un entorno de labores ordenado además de seguro para una mayor eficacia.

Acerca de la hipótesis específica 3, de acuerdo con los resultados del estudio se observó que la limpieza tiene una alta correlación con el desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023. Obteniendo valores como $p=0<0,05$ y $Rho=0,446$, con lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 . Estos resultados evidencian que la metodología 5S si logra cumplir con las metas de las de las empresas donde aplican la metodología, así como Heros (2021) evidenciando que la Implementación del programa 5S en planta de una empresa textil mejora la productividad mediante la reducción de residuos y mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y ordenado. Los resultados observados incluyen la merma de desperdicio, reelaboración y gestión del tiempo de inactividad, traduciéndose en costos más bajos.

Para la hipótesis específica 4 se buscó conocer si existe relación entre la estandarización y el desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023, en el análisis de los resultados los valores arrojaron $Rho=0,442$ y $p=0<0.05$ determinando la existencia de una relación relevante entre la estandarización y desempeño docente, aceptando la H_1 y rechazando la H_0 . Al revisar la teoría Jaca et al. (2014) menciona a las 5S como una opción favorable para que las empresas den comienzo al proceso de mejora continua. La metodología fomenta hábitos positivos en los empleados que están directamente involucrados con el mantenimiento del orden, la limpieza, estandarización, además de organización de la empresa. Así mismo el comité del premio nacional 5S Perú (2016) nos indica que la cultura de la calidad en nuestro país se basa principalmente en la ejecución de las 5S, la cual permitirá a las empresas peruanas alcanzar el éxito a través de una mejora continua logrando cumplir sus objetivos basados en los estándares de calidad mundial.

Finalizando, con respecto la hipótesis específica 5, en los resultados del estudio se halló relación entre disciplina y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 04, Lima, 2023, como $p=0<0,05$, por lo tanto, existe relación entre las variables además la relación es de $Rho=0,601$. Rechazando una vez más la H_0 y validando la H_1 , así como sustenta teóricamente Villaseñor Contreras, A., & Galindo Cota, E. (2007) detallando que el principal propósito de la metodología es el

fomentar el cambio de pensamiento de los colaboradores hacia una cultura de mejora continua, fundamentada en autodisciplina, tal cual nos dice Kobayashi et al. (2008) la metodología 5S es altamente valorada en la actualidad, ya que se puede aplicar para mejorar en cualquier ámbito del entorno y así mismo para la vida.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe relación significativa entre metodología 5S y desempeño docente, indicando que a mayor metodología 5S mayor desempeño docente, además la relación es $Rho=0,601$ y obteniendo como $p=0<0,05$.

Segunda

Existe relación relevante entre clasificación y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima 2023, obteniendo como $p=0<0,05$, por lo tanto quiere decir a mayor clasificación mayor desempeño docente, con un $Rho=0,293$.

Tercera

Existe relación significativa entre la dimensión orden y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima 2023, obteniendo como $p=0<0,05$, esta relación se refiere que a mayor orden mayor desempeño docente, con un $Rho=0,460$ de correlación.

Cuarta

Existe relación significativa entre la dimensión limpieza y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima 2023, obteniendo como $p=0<0,05$, por lo tanto esta relación nos indica a mayor limpieza mayor desempeño docente, con un $Rho=0,446$.

Quinta

Existe relación significativa entre la dimensión estandarización y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 04, Lima 2023, obteniendo como $p=0<0,05$, por lo tanto nos demuestra que a mayor estandarización mayor desempeño docente, con un $Rho=0,442$.

Sexta

Finalmente existe relación significativa entre la disciplina y desempeño docente una institución educativa pública, Ugel 04, Lima 2023, obteniendo como $p=0<0,05$ indicando que a mayor disciplina mayor desempeño docente, con un $Rho =0,601$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A las directoras de las I.E. del nivel inicial, UGEL 04 recomendamos programar y ejecutar capacitaciones para las maestras y auxiliares, así ellas puedan conocer el uso de la metodología 5S en las aulas, implementando a través de la organización del mobiliario, los sectores de aprendizaje, materiales educativos y recursos de sus aulas.

Segunda

A las maestras y auxiliares de las I.E. del nivel inicial de la UGEL 04, a quienes recomendamos desarrollar la organización y el orden en los ambientes de aprendizaje con la finalidad de lograr un óptimo desempeño docente.

Tercera

Al equipo institucional y auxiliares de las I.E. del nivel inicial de la UGEL 04, recomendamos implementar en sus labores diarias la limpieza en los ambientes de aprendizajes, materiales y sectores lo cual permitirá elevar el desempeño docente.

Cuarta

A personal directivo, maestras y auxiliares de las I.E. del nivel inicial de la UGEL 04 a quienes recomendamos implementar una guía o manuales de organización y orden de los materiales educativos, sectores y mobiliario para desarrollar la estandarización en todas las aulas de la institución, trabajando de manera uniforme logrando mejorar significativamente el desempeño docente.

Quinta

A personal directivo, maestras y auxiliares de las I.E. del nivel inicial de la UGEL 04 recomendamos practicar los 4 pasos anteriores para lograr desarrollar la disciplina, interiorizando la metodología 5S para aplicarla no solo desarrollar el desempeño docente, sino también en la vida diaria.

Sexta

A los maestros de todos los niveles se recomienda seguir investigando sobre la metodología 5S en el campo educativo. Que la presente investigación sirva como cimiento para desarrollar estudios posteriores de tipo experimental o cuasi experimental, logrando realizar aulas pilotos y observar de una forma más real los resultados de la metodología 5S, maximizando los ambientes de aprendizajes y mejorando el desempeño docente en la educación peruana.

REFERENCIAS

- Asociación Kenshu Kiokay del Perú, AOTS. (2016). *Modelo del Premio Nacional 5S Perú*.
- Calso, N., Pardo, J. (2019). *Guía práctica para la integración de sistemas de gestión ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001*. (1ª Ed.). Alfaomega, AENOR.
<https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/guia-practica-para-la-integracion-de-sistemas-de-gestion-iso-9001-iso-14001-e-iso-45001?location=16>
- Cano, L. (2022). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una institución educativa de la Oroya, 2022* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100197>
- Carrasco. (2020). *Aplicación de las 5'S para mejorar la productividad en el proceso de camarón en una planta empacadora en la ciudad de Guayaquil*.
- Carrillo, M. Ruiz, C., Mendoza, Y., & Cohen, H. (2019). *Lean manufacturing: 5 s and TPM, quality improvement tools. Metalmechanical company case in Cartagena*. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 11, 71–86.
<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.04>
- Ccoycca, R. (2020). *Aplicación de la metodología 5S para mejorar la productividad en el proceso de fabricación de chalecos industriales en la empresa EKAMS* [Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25559>
- Chafloque, E. y Salsavilca, B. (2020). *Metodología 5S y su influencia en la productividad de una empresa textil, Lima, 2020*. Universidad San Ignacio De Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/11741>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. 5ta. Colombia*: Editorial McGraw Hill.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chi

avenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>

Chirinos, E., Rivero, E., Méndez, E., Goyo, A., & Figueredo, C. (2010). The Kaizen as a system current management staff for organizational success in the Toyota factory. *Negotium*, 6(16), 113-135. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78216323006>

Dorbessan, J. (2000). *Las 5S herramientas de cambio: Convierten la organización en una organización de aprendizaje*. <https://docplayer.es/204001137-Jose-ricardo-dorbessan.html>

Escobar, E. y Juarez, C. (2022). *Aplicación de lean manufacturing (5s y Kaizen) para aumentar la productividad en el área de producción de una MYPE del rubro textil – 2022*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118229/Escobar_CEF-Juarez_CJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, B. y André, C. (2013). *Optimización de procesos en la fabricación de termas eléctricas utilizando herramientas de Lean Manufacturing*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20500.12404/5001>

Flores, E. (2010). *La opción por la interdisciplinariedad. El estudiante como protagonista*. VI Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria. Universidad Pontificia Católica del Perú. Lima-Perú. https://educast.pucp.edu.pe/video/487/vi_congreso_iberoamericano_de_docencia_universitaria_05112010_tarde

García, A. (2023). *Manejo de tecnologías de información y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina,*

- Gupta, S. y Jain, S. (2015). *An application of 5S concept to organize the workplace at a scientific instruments manufacturing company. International Journal of Lean Six Sigma*, 6(1), 73-88.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLSS-08-2013-0047/full/html>
- Hernández R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Desarrollo de la perspectiva teórica: revisión de la literatura y construcción del marco teórico. En Metodología de la Investigación* (pp. 58–87). McGraw-Hill.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernandez S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernandez, R. (2006). *Metodología de La Investigación*. McGraw-Hill Companies.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana
- Hernández,J., y Vizán, A. (2013). *Lean manufacturing Conceptos, técnicas e implantación*. Madrid: EOI.
https://www.eoi.es/sites/default/files/savia/documents/EOI_LeanManufacturing_2013.pdf

- Heros, F. M. (2021). *Implementación del programa 5S en la planta de una pequeña empresa textil de la confección* [Universidad de Lima]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/12755>
- Hirano, H. (1996). *5 S for operators: 5pillars of the visual workplace*. New York: Productivity Press.
- Huaranga, J. (2021). *Gestión pedagógica y desempeño docente en el colegio Santo Domingo-Jicamarca, UGEL 15, Lima, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56365>
- Jaca, C., Viles, E., Paipa, L., Santos, J., y Mateo, R. (2014). *Learning 5S principles from Japanese best practitioners: case studies of five manufacturing companies*. *International Journal of Production Research*, 52(15), 4574–4586. <https://doi.org/10.1080/00207543.2013.878481>
- Jain, K. (s.f) The 5s and Kaizen concept for overall Improvement of the organization: a case study. [En línea]. Vol.1, N° 1.2014. ISSN: 1754-2308. Disponible en: <https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJLER.2014.062280>
- Kadarova, J. y Demecko, M. (2016). *New Approaches in Lean Management. Procedia - Economics and Finance*. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30234-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30234-9)
- Kobayashi, K., Fisher, R., y Gapp, R. (2008). *Business improvement strategy or useful tool? Analysis of the application of the 5S concept in Japan, the UK and the US*. *Total Quality Management*, 19(3), 245-262. https://www.researchgate.net/publication/38310444_Business_improvement_strategy_or_useful_tool_Analysis_of_the_application_of_the_5S_concept_in_Japan_the_UK_and_the_US
- Lafuente, R. (1989). *Organización Internacional de Normalización (ISO: International Organization for Standardization)*. En *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información*. <http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/3750/3303>

- Llontop, N. O. (2019). *Metodología de las 5s para incrementar la eficiencia operativa en la empresa confecciones Juanitex - Atusparias 2018* [Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6207>
- Luna, E. (2021). *Metodología 5S y gestión de las condiciones para el aprendizaje en una institución educativa de ATE, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70308/Luna_CEV-SD.pdf?cv=1&isAllowed=y&sequence=1
- Macpherson, W. (2013). *An examination of kaizen drift in Japanese genba: implications for business in the anglosphere: a thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Business and Administration at Massey University, Manawatu, New Zealand* (Doctoral dissertation, Massey University). <http://hdl.handle.net/10179/4927>
- Márquez, M. (2022). *Impacto de las decisiones directivas en el desempeño laboral docente de una unidad educativa en Santo Domingo - Ecuador, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94229>
- Marulanda, J. P. (2019). *Propuesta basada en la técnica de las 5s para mejorar la productividad en la sección de estampado de lámina en la agencia AYCO Dosquebradas* [Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/c92c80c0-fea2-4ffe-ba67-9787eb03f0e7/content>
- Mendoza, G. y Matías, D. (2022). *Aplicación de la metodología 5s para mejorar la productividad del área de tejeduría de una empresa textil ubicada en la ciudad de lima, 2021* [Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1898>
- Michalska, J., & Szewieczek, D. (2007). *The 5S methodology as a tool for improving the organisation*. Acmsse.h2.pl. http://jamme.acmsse.h2.pl/papers_vol24_2/24247.pdf

- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Gob.pe.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima.
Minedu.
- Monden, Y. (1993). *Toyota Production System*. Springer My Copy UK.
<https://toyota-forklifts.es/sobre-toyota/toyota-production-system/>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos modelos e instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio.
<https://bibliotecadigital.magisterio.co/user/login?destination=node/882>
- Navarrete, B. A. S. Sistema de producción de Toyota (TPS): una filosofía de producción.
https://www.academia.edu/45645473/Sistema_de_producci%C3%B3n_de_Toyota_TPS_una_filosof%C3%ADa_de_producci%C3%B3n
- Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H., Valdivia, M. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=8046>
- Ohno, T. (2018). *El Sistema de Producción Toyota: Mas allá de la producción a gran escala*. Routledge.
- Orellana, K. L. (2019). *El liderazgo de la dirección y el desempeño docente en colegios adventistas de el Salvador*. Universidad de Montemorelos.
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1105>
- Oropesa-Vento, M., García-Alcaraz, J. L., Rivera, L., & Manotas, D. F. (2015). Effects of management commitment and organization of work teams on the benefits of Kaizen: Planning stage. *Dyna*, 82(191), 76-84.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49639089010>

- Palencia, J. (2014). *El efecto 5S, Manual paso a paso*. Corporación Industrial Minuto de Dios. <https://isbn.cloud/9789585879201/el-efecto-5s-manual-paso-a-paso/>
- Pavalache, M (2014). *Organizational citizenship behavior, work satisfaction and employee's personality*. Sci. Direct Procedi Soc. Behav. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814023878>
- Perú. (2007). *Ley de la Carrera Pública Magisterial No 29062*. http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php
- Rajadell, M. y Sánchez, L. (2010). *Lean Manufacturing. La evidencia de una necesidad*. Ediciones Díaz de Santos. https://www.academia.edu/28685140/Lean_Manufacturing_La_Evidencia_de_Una_Necesidad
- Ramirez, M., & Daniel, E. (2021). *Análisis y propuesta de mejora para la cadena de suministro de un food truck aplicando herramientas Lean Manufacturing*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19290>
- Rodríguez, H. (2004). *Manual de implementación programa 5s*. – Corporación autónoma regional de Santander. <https://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/5s/41.pdf>
- Sánchez, F. (2019). *Fundamentos Epistémicos de la investigación cualitativa y Cuantitativa: Consensos y diseños*. Revista Digital de investigación en docencia universitaria, 13 (1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, G. (2020). *El desempeño directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas unitarias del distrito de Pichanaki*. Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6694>

- Silva, N. (2022). *Metodología 5s y productividad en una empresa constructora en el distrito de El Alto, Talara 2022* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97263>
- Socconini, L. (2021). *Lean manufacturing Paso a paso*. Alfaomega. MARGE. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002893816707001
- Tapia, J. (2021). *Modelo 5s y la gestión del almacén en una empresa del rubro de servicios tecnológicos, Lima 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56998>
- Tejedor, J. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 318–327. <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4447>
- Toledo, B., & Alexandra, N. (2021). *Marco teórico para diagnóstico y propuesta de mejora en la línea de producción de postes y vigas en una empresa metalmecánica empleando herramientas de Lean Manufacturing*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18759>
- Torcatt González, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista De Ciencias Sociales*, 26, 42–53. <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i0.34112>
- Unesco.org. <https://www.unesco.org/>
- Velasco, M. L. Y. P., & Martínez, M. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. *Licenciatura en*, 3. <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>
- Villar León, M. S. (2022). *Gestión del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la Red 2, Ugel 06, Lima – 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101427>

Villaseñor Contreras, A., & Galindo Cota, E. (2007). *Manual de Lean Manufacturing, guía básica*. Editorial Limus.
<https://nilssonvilla.files.wordpress.com/2011/04/manual-lean-manufacturing.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
METODOLOGÍA DE LAS 5S	Socconini, L. (2019). El método de procedencia japonesa. El sistema se denomina las 5 S por las iniciales en japones de cada uno de sus pasos. Las 5S constituyen una disciplina para obtener mejor rendimiento laboral a través la estandarización de hábitos de orden, organización y limpieza.	La Metodología de las 5 S será medida a través de los indicadores expuestos, haciendo el uso de un cuestionario, bajo la escala de medición Ordinal de Likert.	D1 CLASIFICACION	1.1Espacio ordenado. 1.2Eliminar objetos que no usan. 1.3 Clasificar lo necesario para trabajo diario. 1.4 Criterios de organización según su uso.	Ordinal escala de Likert 5 - Siempre 4 – Casi siempre 3 – Algunas veces 2 – Casi nunca 1 – Nunca
			D2 ORDEN	2.1Tiempo para ordenar los espacios 2.2Orden de los inmuebles del salón para una evacuación segura. 2.3. Actividades de mantenimiento de los espacios. 2.4Disponer sitios para ubicar los elementos utilizados diariamente y los objetos de poca frecuencia.	
			D3 LIMPIEZA	3.1 Integrar la limpieza en el trabajo diario. 3.2 Materiales depurados de manera bimestral 3.3 Utensilios de limpieza a la mano.	
			D4 ESTANDARIZACIÓN	4.1 Guía para ordenar los materiales y muebles. 4.2 Adecuada gestión del tiempo. 4.3 Aula estandarizadas. 4.5 Guía de seguridad y riesgos.	
			D5 DISCIPLINA	5.1 Conocer las funciones de cada uno de los colaboradores. 5.2Crear el hábito de mantener impecable los espacios de aprendizajes. 5.3 Disciplina en acciones de organización, orden y limpieza. 5.4 Promover los estándares de mejoramiento continuo, seguridad y mantenimiento. 5.5Promover el hábito de las 5S en la vida personal.	

**DESEMPEÑO
DOCENTE**

MINEDU (2012) El desempeño es un comportamiento humano observable que puede describirse, evaluarse y expresarse como una habilidad y está relacionado con el logro del aprendizaje previsto, la realización de las tareas asignadas y las habilidades básicas de una persona.

El desempeño docente será medido a través de los indicadores expuestos, haciendo el uso de un cuestionario, bajo la escala de medición Ordinal de Likert.

D1 DOMINIO 1:
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

- 1.1 Conocimiento de las características de los estudiantes.
- 1.2 Diversificación curricular.
- 1.3 Gestión de recursos para lograr los aprendizajes
- 1.4 Creatividad y didáctica en las sesiones de aprendizaje.

D2 DOMINIO 2:
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

- 2.1 Fomenta una sana convivencia dentro del aula.
- 2.2 Desarrollo de estrategias didácticas.
- 2.3 Gestión del espacio y recursos para el aprendizaje.
- 2.4 Promueve una cultura de prevención y seguridad escolar.
- 2.5 Gestión del tiempo.

D3 DOMINIO 3:
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

- 3.1 Fomenta un buen clima institucional.
- 3.2 Trabajo en equipo con comunidad y familias
- 3.3 Innovación y mejora continua de la institución.

D4 DOMINIO 4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

- 4.1 Reflexión y evaluación de las prácticas docentes.
- 4.2 Capacitación continua.
- 4.3 Practica la ética profesional.

Ordinal escala de Likert

- 5 - Siempre
 - 4 – Casi siempre
 - 3 – Algunas veces
 - 2 – Casi nunca
 - 1 – Nunca
-

Anexo 2.

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS- CUESTIONARIO

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirle, a las que deberá contestar escribiendo un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión

Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, sólo interesa conocer la forma como percibes, sientes y actúas en esas situaciones.

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3= Algunas veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	------------------	------------------	-------------

VARIABLE 1: LA METODOLOGÍA 5S		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
D1	S1 SEIRI - CLASIFICACIÓN					
1	El espacio del aula te permite un trabajo adecuado en las clases.					
2	Utiliza todos los materiales de su aula para su sesión de aprendizaje.					
3	Los materiales de uso frecuente están clasificados por utilidad.					
4	Cree Ud. que debe de haber criterios para la clasificación de los materiales en su aula.					
PUNTUACIÓN						
D2	S2 SEITON - ORDEN					
5	Existen actividades con los alumnos para ordenar los sectores de su aula.					
6	El orden de su mobiliario ayuda a una evacuación segura en caso de emergencia.					
7	Realiza Ud. actividades periódicas para el orden de su aula.					
8	El salón cuenta con contenedores donde ordena material didáctico según su uso o función.					
PUNTUACIÓN						
D3	S3 SEISO - LIMPIEZA					
9	Cree que es importante un ambiente laboral limpio para facilitar el aprendizaje.					
10	Creer que el hábito de la limpieza en los niños se debe reforzar en la escuela.					
11	Depura de forma constante los materiales que no se necesitan en el aula.					
12	El salón cuenta con su propio tacho de basura, trapeador, escoba y recogedor.					
PUNTUACIÓN						
D4	S4 SEIKETSU - ESTANDARIZACIÓN					
13	Existe una guía para organizar los sectores dentro del aula en su I. E.					
14	Considera que el orden de los materiales agiliza el trabajo diario en su aula.					
15	Cree que todas las aulas deberían mantener una uniformidad en el orden de sus materiales.					
16	Ud. considera que se debería tener un manual de normas de seguridad, higiene y salud para el trabajo en la institución educativa.					
PUNTUACIÓN						
D5	S5 SHITSUKE - DISCIPLINA					
17	Considera que todas las maestras conocen sus funciones para el orden y mantenimiento de los sectores de aprendizaje.					
18	Mantiene ordenada su aula sin necesidad de supervisión.					
19	Cree usted que se cumple constantemente las normas de seguridad, higiene y salud en la Institución Educativa					
20	Usted asiste correctamente uniformado a su institución educativa.					
PUNTUACIÓN						


Anexo 3.

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS- CUESTIONARIO

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirle, a las que deberás contestar escribiendo un aspa “X” según la alternativa que mejor describa tu opinión.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
D1	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Conoce las características y necesidades actuales de los niños menores de 5 años.					
2	Elabora la programación curricular respetando la realidad de los estudiantes.					
3	Gestiona los materiales y recursos del aula como soporte para el aprendizaje de los estudiantes.					
4	Organiza de manera óptima los espacios favoreciendo el aprendizaje de los estudiantes.					
5	Diseña las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje.					
		PUNTUACION				
D2	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
6	Construye lazos de respeto y afecto con los niños.					
7	Crea sesiones de aprendizaje para involucrar a los niños en el proceso de enseñanza.					
8	Gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje del estudiante.					
9	Organiza materiales e inmobiliario del aula para resguardar la integridad física y seguridad de los niños.					
10	Su aula se encuentra señalizada indicando los lugares seguros y zonas evacuación en caso de cualquier sismo o movimiento telúrico.					
11	Gestiona correctamente el tiempo, iniciando y culminando la sesión en el horario estimado.					
		PUNTUACION				
D3	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
12	Fomenta un buen clima institucional con la comunidad educativa.					
13	Trabaja en equipo con las familias realizando proyectos o campañas en beneficio de los estudiantes.					
14	Integra a sus prácticas de enseñanza costumbres del entorno social y cultural de los niños.					
15	Desarrolla propuestas de innovación pedagógica para la mejora continua de la escuela.					
16	Cree Ud. que la escuela debería tener guías para trabajar de forma estandarizada con todos los docentes de la institución.					
17	Comparte con la comunidad educativa avances y resultados de su labor como docente.					
		PUNTUACION				
D4	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
18	Participa de actividades de autoevaluación – coevaluación con los colegas de la institución.					
19	Participa de capacitaciones dirigidas al desarrollo profesional como maestra.					
20	Resuelve los problemas su entorno educativo con ética profesional.					
		PUNTUACION				

Anexo 4.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Metodología de las 5 S y desempeño docente en una institución pública, Ugel 04, Lima 2023.
Investigador (a) (es): Katerine Johana López Odar

Propósito del estudio
Le invitamos a participar en la investigación titulada **Metodología de las 5 S y desempeño docente en una institución pública, Ugel 04, Lima 2023**, cuyo objetivo es: **Determinar la influencia que existe entre la metodología de las 5 S y el desempeño docente.**
Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa posgrado de la Universidad César Vallejo del campus de Educación, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución:


I.E.I SANTA WZHILA

Describir el impacto del problema de la investigación.
La investigación determinará la influencia que existe entre la metodología de las 5 S y el desempeño docente, así servirá de referencias para las siguientes investigaciones, proporcionando al docente nuevas herramientas para una mejor organización y desempeño dentro de los ambientes de aprendizaje.

Procedimiento
Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Metodología de las 5 S y desempeño docente en una institución pública, Ugel 04, Lima 2023", Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de AULAS MAESTRAS de la institución I.E.I SANTA WZHILA.....Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

 INVESTIGA UCV

1



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

(es) (Apellidos y Nombres) Katerine Johana López Odar email: katte_lodar

@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email: José Mercedes Valqui

Oxolón -

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: JEENNY ROSMERY SANCHEZ HUAMAN

Fecha y hora: 19/05/2023 HORA: 9:00 AM

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 5.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. José Mercedes Valqui Oxolón

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1- 518, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Metodología de las 5S y Desempeño docente.

El nombre de mis Variables es: Metodología de las 5S y Desempeño docente, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....

KATERINE JOHANA LOPEZ ODAR
D.N.I 44776558

Anexo 6.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Metodología de las 5 S y desempeño docente en una institución educativa, Ugel 04, Lima 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	VALQUI OXOLON JOSÉ		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	TEMATICO		
Institución donde labora:	POSGRADO UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Si		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Katerine Johana López Odar
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Ugel 04 – Lima
Significación:	Variable 2: Comportamiento humano observable. Consta de 4 Dominios. El desempeño docente será medida a través de los indicadores expuestos, haciendo uso de un cuestionario, bajo la escala de medición Ordinal de Likert: 1Nunca – 2Casi nunca- 3Algunas veces- 4Casi siempre- 5Siempre

4. Soporte teórico:

Variable	Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
V 1	Metodología 5 S	Organizar Ordenar Limpiar Estandarizar Disciplina	Socconini, L. (2019). El método de procedencia japonesa. El sistema se denomina las 5 S por las iniciales en japones de cada uno de sus pasos. Las 5S constituyen una disciplina para obtener mejor rendimiento laboral a través la estandarización de hábitos de orden, organización y limpieza.
V2	Desempeño docente	Desempeño 1 Preparación para aprendizaje de estudiantes. Desempeño 2 Enseñanza para aprendizaje de estudiantes Desempeño 3 Participación en gestión de escuela articulada a la comunidad Desempeño3 Desarrollo de profesionalidad e identidad docente	MINEDU (2012) El desempeño es un comportamiento humano observable que puede describirse, evaluarse y expresarse como una habilidad y está relacionado con el logro del aprendizaje previsto, la realización de las tareas asignadas y las habilidades básicas de una persona.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la **Variable 2: Desempeño docente** elaborado por **Katerine Johana López Odar**, en el año 2023. De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento:

- **Primera Dimensión:** Preparación para aprendizaje de estudiantes
- **Objetivos de la dimensión:** Determinar la influencia que existe entre las 5 S y el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las características de los estudiantes.	Conoce las características y necesidades actuales de los estudiantes.	X	X	X	
Diversificación curricular.	Elabora la programación curricular respetando la realidad de los estudiantes.	X	X	X	
Gestión de recursos para lograr los aprendizajes	Gestiona los materiales y recursos del aula como soporte para el aprendizaje de los estudiantes.	X	X	X	
	Organiza de manera óptima los espacios favoreciendo el aprendizaje de los estudiantes.	X	X	X	
Creatividad y didáctica en las sesiones de aprendizaje.	Diseña las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje.	X	X	X	

- **Segunda Dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- **Objetivos de la dimensión:** Determinar la influencia que existe entre las 5 S y el desempeño docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomenta una sana convivencia dentro del aula.	Construye lazos de respeto y afecto con los niños.	X	X	X	
Desarrollo de estrategias didácticas.	Crea sesiones de aprendizaje para involucrar a los niños en el proceso de enseñanza.	X	X	X	
Gestión del espacio y recursos para el aprendizaje	Gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje del estudiante.	X	X	X	
Promueve una cultura de prevención y seguridad escolar.	Organiza materiales e inmobiliario del aula para resguardar la integridad física y seguridad de los niños.	X	X	X	
	Su aula se encuentra señalizada indicando los lugares seguros y zonas evacuación en caso de cualquier sismo o movimiento telúrico.	X	X	X	
Gestión del tiempo.	Gestiona correctamente el tiempo, iniciando y culminando la sesión en el horario estimado.	X	X	X	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- **Objetivos de la dimensión:** Determinar la influencia que existe entre las 5 S y el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomenta un buen clima institucional.	Fomenta un buen clima institucional con la comunidad educativa.	X	X	X	
Trabajo en equipo con comunidad y familias	Trabaja en equipo con las familias realizando proyectos o campañas en beneficio de los estudiantes.	X	X	X	
	Integra a sus prácticas de enseñanza costumbres del entorno social y cultural de los niños.	X	X	X	
Innovación y mejora continua de la institución.	Desarrolla propuestas de innovación pedagógica para la mejora continua de la escuela.	X	X	X	
	Cree Ud. que la escuela debería tener guías para trabajar de forma estandarizada con todos los docentes de la institución.	X	X	X	
	Comparte con la comunidad educativa avances y resultados de su labor como docente.	X	X	X	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- **Objetivos de la dimensión:** Determinar la influencia que existe entre la Metodología de las 5 S y desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión y evaluación de las prácticas docentes.	Participa de actividades de autoevaluación – coevaluación con los colegas de la institución.	X	X	X	
Capacitación continua.	Participa de capacitaciones dirigidas al desarrollo profesional como maestra.	X	X	X	
Practica la ética profesional.	Resuelve los problemas su entorno educativo con ética profesional.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PUEDE SER APLICADO EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador: VALQUI OXOLON JOSE

Especialidad del validador: TEMATICO

31 de Mayo del 2023

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Anexo 7.

- **Objetivos de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre la Disciplina y el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocer las funciones de cada uno de los colaboradores.	Considera que todas las maestras/auxiliares conocen sus funciones para el orden y mantenimiento de los sectores de aprendizaje.	X	X	X	
Disciplina en acciones de organización, orden y limpieza.	Mantiene ordenada su aula sin necesidad de supervisión.	X	X	X	
Promover los estándares de mejoramiento continuo, seguridad y mantenimiento.	Cree usted que se cumple constantemente las normas de seguridad, higiene y salud en la Institución Educativa	X	X	X	
Promover el hábito de las 5S en la vida personal.	Usted asiste correctamente uniformado a su institución educativa.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PUEDE SER APLICADO EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador: VALQUI OXOLON JOSE

Especialidad del validador: TEMATICO

31 de Mayo del 2023

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Anexo 8.

- **Cuarta dimensión: (Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente)**
- **Objetivos de la dimensión: (Determinar la influencia que existe entre la Metodología de las 5 S y desempeño docente)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión y evaluación de las prácticas docentes.	Participa de actividades de autoevaluación – coevaluación con los colegas de la institución.	4	4	4	
Capacitación continua.	Participa de capacitaciones dirigidas al desarrollo profesional como maestra.	4	4	4	
Practica la ética profesional.	Resuelve los problemas su entorno educativo con ética profesional.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Alda F. Rojas de la Parra

Especialidad del validador: Educador y Administrador e Investigador

21 de Mayo de Junio del 2023

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

Anexo 9.

Promover los estándares de mejoramiento continuo, seguridad y mantenimiento.	Cree usted que se cumple constantemente las normas de seguridad, higiene y salud en la Institución Educativa	4	4	4	
Promover el hábito de las 5S en la vida personal.	Usted asiste correctamente uniformado a su institución educativa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Df. Aldo F. Rojas de la Peña

Especialidad del validador: Educación / Administración e Investigación

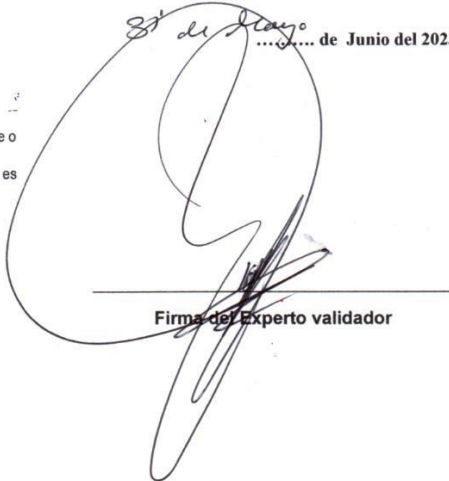
31 de Mayo de Junio del 2023

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Anexo 10.

- **Quinta dimensión: (S5 Shitsuke – Disciplina)**
- **Objetivos de la dimensión: (Determinar la relación que existe entre la Disciplina y el desempeño docente.)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Considera que todas las maestras/ auxiliares conocen sus funciones para el orden y mantenimiento de los sectores de aprendizaje.	17	4	4	4	
Mantiene ordenada su aula sin necesidad de supervisión.	18	4	4	4	
Cree usted que se cumple constantemente las normas de seguridad, higiene y salud en la Institución Educativa	19	4	4	4	
Usted asiste correctamente a su uniformado a su institución educativa.	20	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Fariate Flores, Marcel Denis

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial

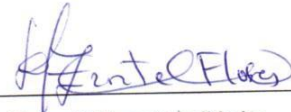
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

31 del Mayo del 2023



Firma del Experto validador

Anexo 11.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	20

Anexo 12.

```
GET
  FILE='C:\Users\Katte\Desktop\VARIABLE 1 - 5 S ( ORIGINAL).sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos3 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos3] C:\Users\Katte\Desktop\VARIABLE 1 - 5 S (ORIGINAL).sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	20

Anexo 13.

Tabla 09

Validez de los instrumentos de recolección de datos

	Expertos	DNI	Calificación de instrumento
1	Dr. Aldo Fernando Reja de la Peña	43246299	Aplicable
2	Mg. Marcel Darío Zárate Flores	41399786	Aplicable
3	Dr. José Mercedes Valqui Oxolón	10743897	Aplicable

Anexo 14.

Tabla 10

Baremo de niveles y rangos de las dimensiones de Metodología 5S

NIVEL	Metodología 5S (V1)	Clasificación	Orden	Limpieza	Estandarización	Disciplina
BAJO	20 - 46	< 04 - 09 >	< 04 - 09 >	< 04 - 09 >	< 04 - 09 >	< 04 - 09 >
MEDIO	47 - 73	< 10 - 15 >	< 10 - 15 >	< 10 - 15 >	< 10 - 15 >	< 10 - 15 >
ALTO	74 - 100	< 16 - 20 >	< 16 - 20 >	< 16 - 20 >	< 16 - 20 >	< 16 - 20 >

Baremo de niveles y rangos de las dimensiones de desempeño docente

NIVEL	Desempeño docente (V2)	Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación de la gestión de la escuela	Desarrollo de la profesionalidad
BAJO	20 - 46	< 05 - 11 >	< 06 - 13 >	< 06 - 13 >	< 03 - 06 >
MEDIO	47 - 73	< 12 - 18 >	< 14 - 21 >	< 14 - 21 >	< 07 - 10 >
ALTO	74 - 100	< 19 - 25 >	< 22 - 30 >	< 22 - 30 >	< 11 - 15 >

Anexo 15.

Tabla 11

Matriz de factor rotado para metodología 5S

	Factor			
	1	2	3	4
P19	0,799			
P17	0,650			
P11	0,592			
P18	0,556			
P13	0,447			
P15	0,371			
P20				
P5		0,617		
P7	0,439	0,582		
P12		0,563		
P10		0,561		0,436
P16		0,548		
P6		0,429		
P8	0,353	0,367		
P4			0,733	
P3			0,684	
P1			0,455	
P2			0,397	
P9				0,710
P14				0,420

Nota Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Interpretación

Tanto el ítem 15 y 20 como el ítem 8 y 2 presentan los niveles más bajos de saturación factorial, por esta razón, son ítems que análisis factorial exploratorio sugiere puedan ser eliminados de la escala y posteriormente llevar a cabo un segundo análisis factorial exploratorio a futuro para analizar la nueva organización de la escala.

Anexo 16.

Tabla 12

Matriz de factor rotado para desempeño docente

	Factor			
	1	2	3	4
P17	0,648	0,435		
P19	0,636			
P15	0,571			
P18	0,538			
P14	0,533			
P13	0,480			
P20	0,429	0,424		
P11	0,378			
P10				
P16				
P7		0,797		
P8		0,603		
P12		0,602		
P5		0,592		
P9		0,532		
P3			0,697	
P4			0,453	
P6			0,394	
P2				0,790
P1				

*Nota Método de extracción: factorización de eje principal.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.*

Interpretación

Tanto el ítem 11,10 y 16 como el ítem 6 y 1 presentan los niveles más bajos de saturación factorial, por esta razón, son ítems que análisis factorial exploratorio sugiere puedan ser eliminados de la escala y posteriormente llevar a cabo un segundo análisis factorial exploratorio a futuro para analizar la nueva organización de la escala.

Anexo 17.

Tabla 13

Fichas técnicas de los instrumentos de recolección de datos

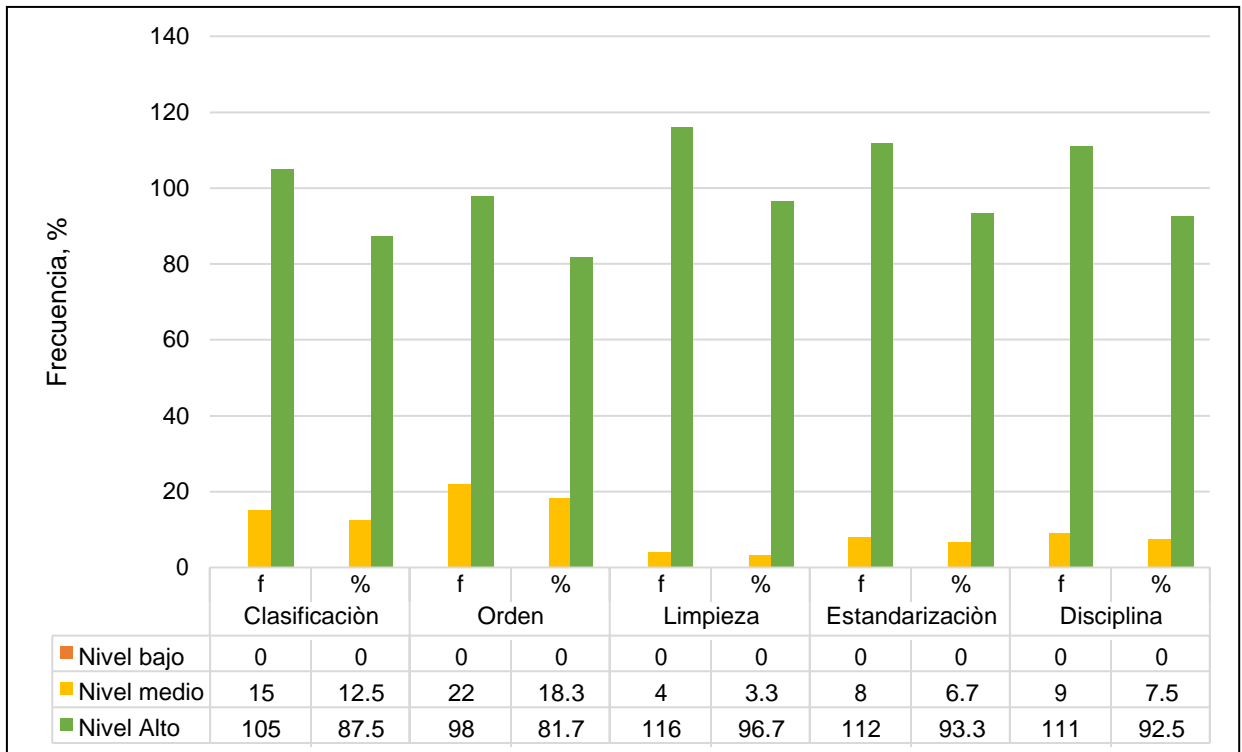
Ficha técnica de la variable Metodología 5 S	
Autor	López Odar, Katerine Johana
Año	2023
Fecha de aplicación	Mayo
Lugar	Instituciones educativas del nivel inicial, UGEL 04 Lima
Objetivo	Obtener información sobre la variable
Muestra	120 docentes
Confiabilidad	0,731 según Alfa de Cronbach.
Análisis factorial exploratorio	0,788 según medida de KMO
Escala de medición	Ordinal de Likert (1) Siempre (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Nunca (5) Casi nunca
Niveles y rangos	Bajo 20-46 Medio 47- 73 Alto 74- 100
Cantidad de ítems	20 ítems
Tiempo	10 minutos aproximadamente
Fuente	Elaboración propia

Ficha técnica de la variable Desempeño Docente	
Autor	López Odar, Katerine Johana
Año	2023
Fecha de aplicación	Mayo
Lugar	Instituciones educativas del nivel inicial, UGEL 04 Lima
Objetivo	Obtener información sobre la variable
Muestra	120 docentes
Confiabilidad	0,820 según Alfa de Cronbach.
Análisis factorial exploratorio	0,787 según medida de KMO
Escala de medición	Ordinal de Likert (1) Siempre (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Nunca (5) Casi nunca
Niveles y rangos	Bajo 20-46 Medio 47- 73 Alto 74- 100
Cantidad de ítems	20 ítems
Tiempo	10 minutos aproximadamente
Fuente	Elaboración propia

Anexo 18.

Tabla 14

Frecuencia de las dimensiones de las 5S

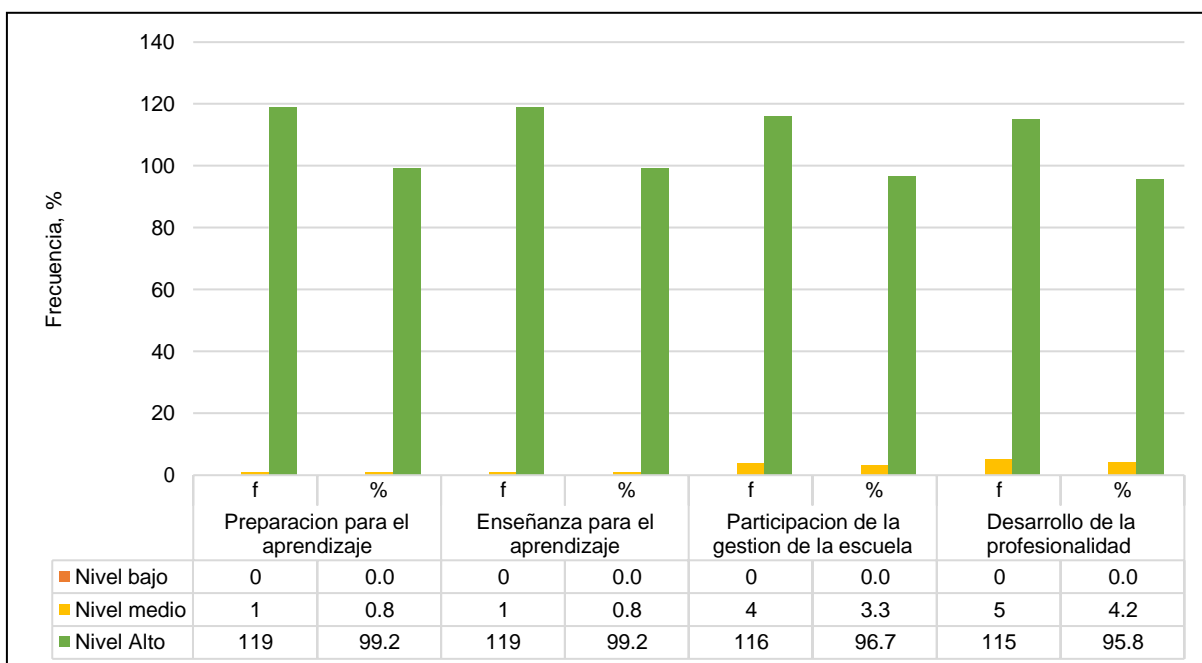


En la tabla 13 en sus dimensiones, se encontró que la limpieza presenta un nivel alto con el 96,7%, y orden tiene un nivel medio con el 18,3% y que ninguna dimensión presenta un nivel bajo del 0%.

Anexo 19

Tabla 15

Frecuencia de las dimensiones del desempeño docente



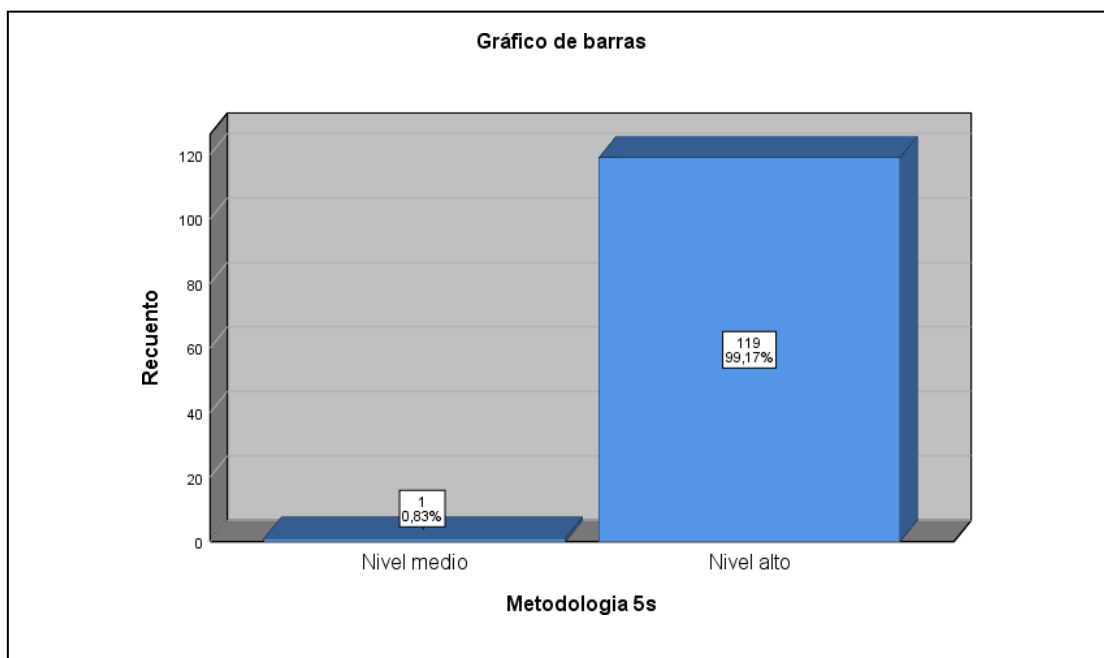
En la tabla 4, en sus dimensiones, se encontró que enseñanza para el aprendizaje y preparación para el aprendizaje tiene un nivel alto con 99,2% y desarrollo de la profesionalidad tiene un nivel medio con 4,2%.

Anexo 20

.Tabla 16

Tabla cruzada entre metodología 5S y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Metodología 5S	Nivel bajo	Recuento esperado %	0,0 0%	0,0 0%	0 0,0%	0 0%
	Nivel medio	Recuento esperado %	0 0%	0 0%	1 0,8%	1 0,8%
	Nivel alto	Recuento esperado %	0 0,0%	0 0,0%	119 99,2%	119 99,2%
Total		Recuento esperado %	0 0%	0 0%	120 100%	120 100,0%

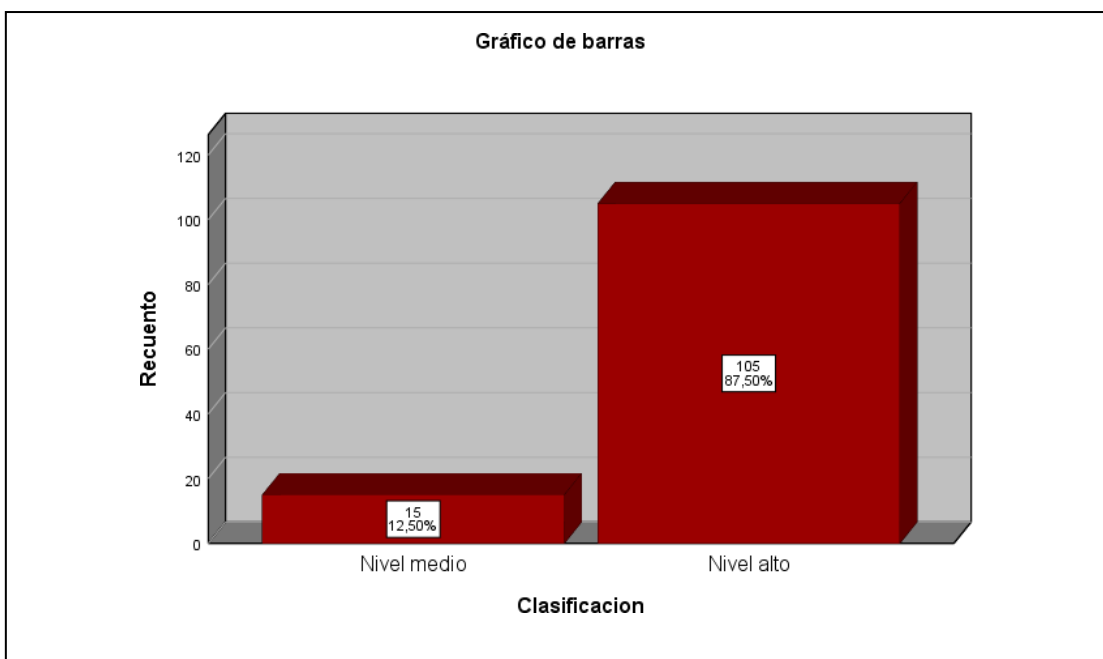


Anexo 21

Tabla 17

Tabla cruzada de clasificación y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Clasificación	Nivel bajo	Recuento esperado	0	0	0	0
		%	0%	0%	0,0%	0%
	Nivel medio	Recuento esperado	0	0	15	15
		%	0%	0%	12,5%	12,5%
	Nivel alto	Recuento esperado	0	0	105	105
		%	0,0%	0%	87,5%	87,5%
			Recuento esperado			120
			%			100,0
Total						%

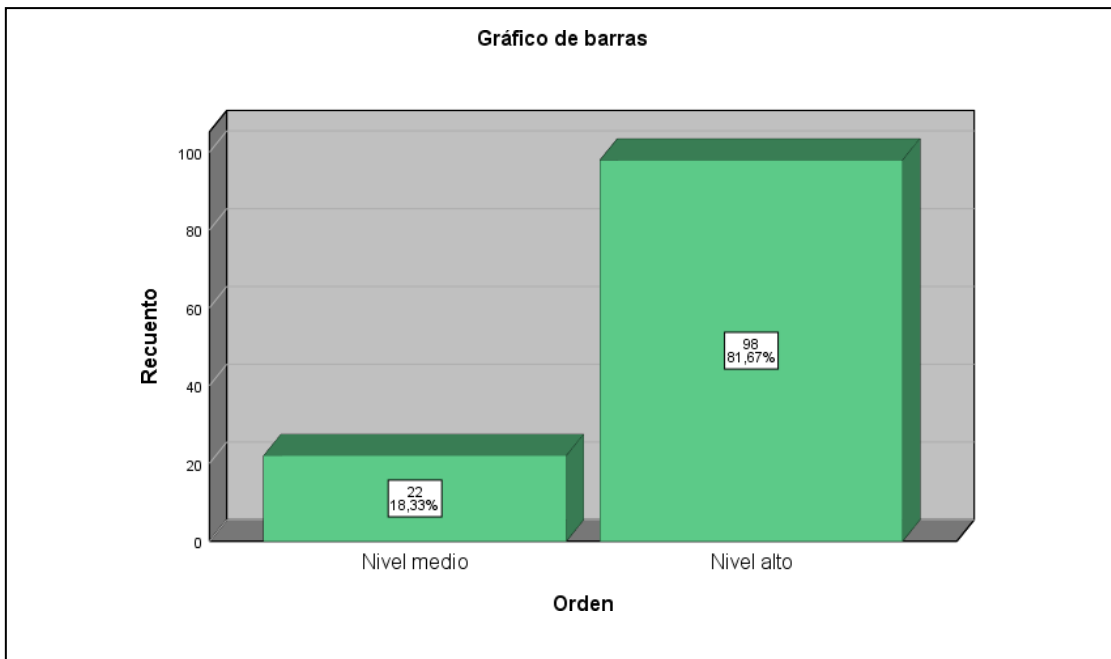


Anexo 22.

Tabla 18

Tabla cruzada orden y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Orden	Nivel bajo	Recuento esperado	0	0	0	0
		%	0%	0%	0,0%	0%
	Nivel medio	Recuento esperado	0	0	22	22
		%	0%	0%	18,3%	18,3%
	Nivel alto	Recuento esperado	0	0	98	98
		%	0,0%	0%	81,7%	81,7%
Total			0	0	120	120
			0%	0%	100%	100%

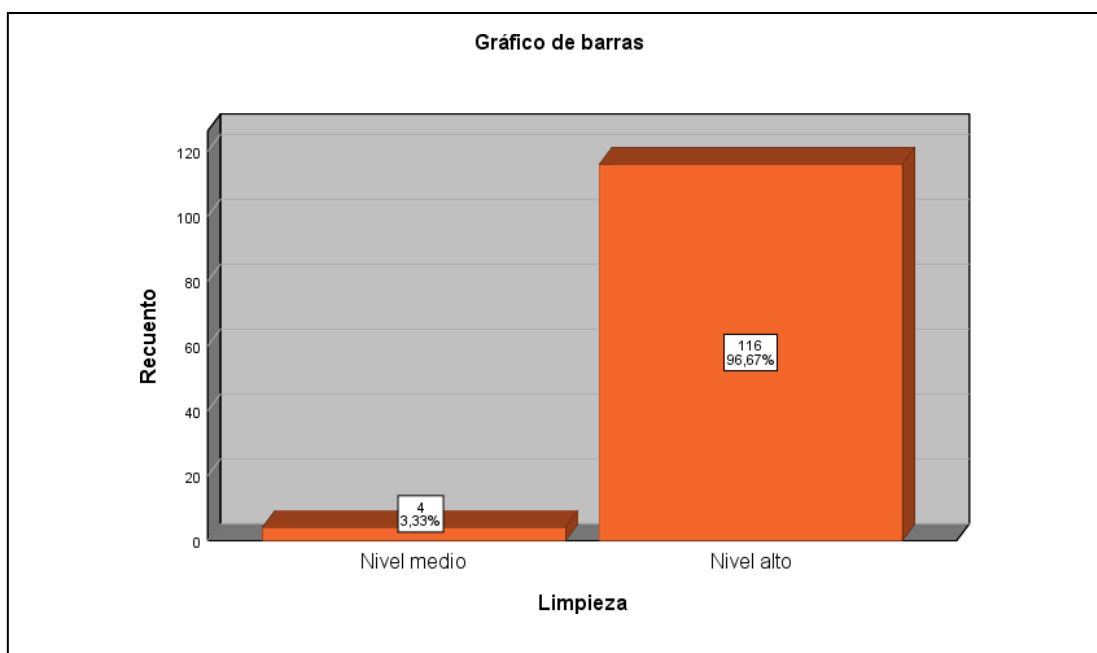


Anexo 23

Tabla 19

Tabla cruzada limpieza y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
	Nivel	Recuento	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Limpieza	bajo	esperado %	0	0	0	0
	medio	esperado %	0	0	4	4
	alto	esperado %	0	0	116	116
Total		<u>Recuento</u> <u>esperado</u> %	0	0	120	120
			0%	0%	100%	100%

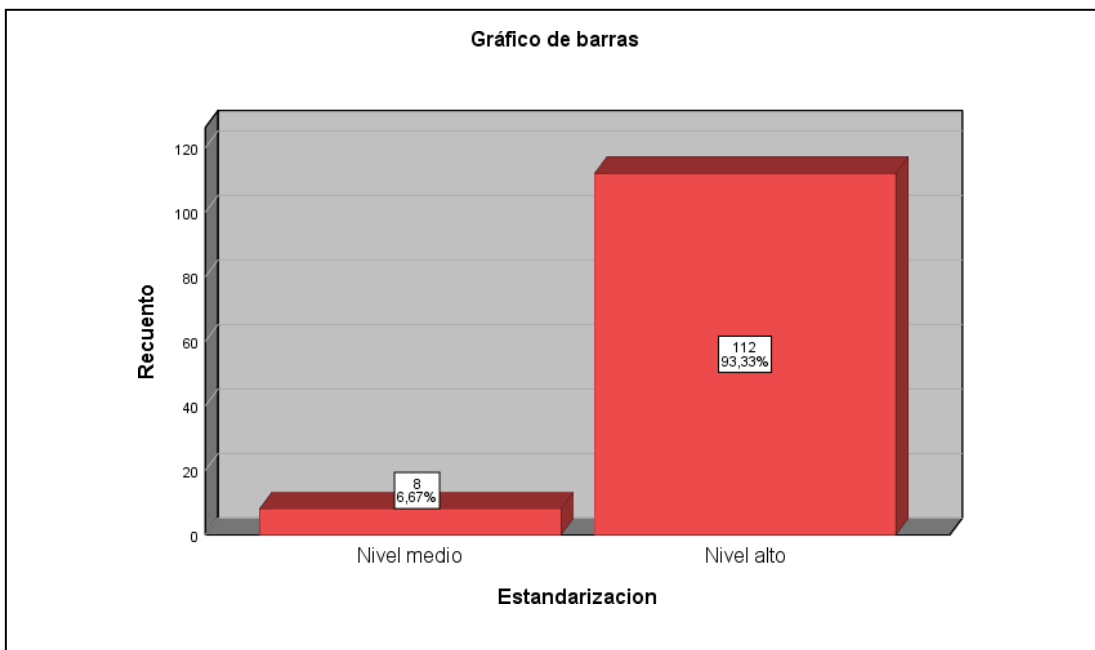


Anexo 24

Tabla 20

Tabla cruzada estandarización y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Estandarización	Nivel bajo	Recuento esperado	0	0	0	0
		%	0%	0%	0,0%	0,0%
	Nivel medio	Recuento esperado	0	0	8	8
		%	0%	0%	6,7%	6,7%
	Nivel alto	Recuento esperado	0	0	112	112
		%	0,0%	0%	93,3%	93,3%
Total		Recuento esperado	0	0	120	120
		%	0%	0%	100%	100,0%

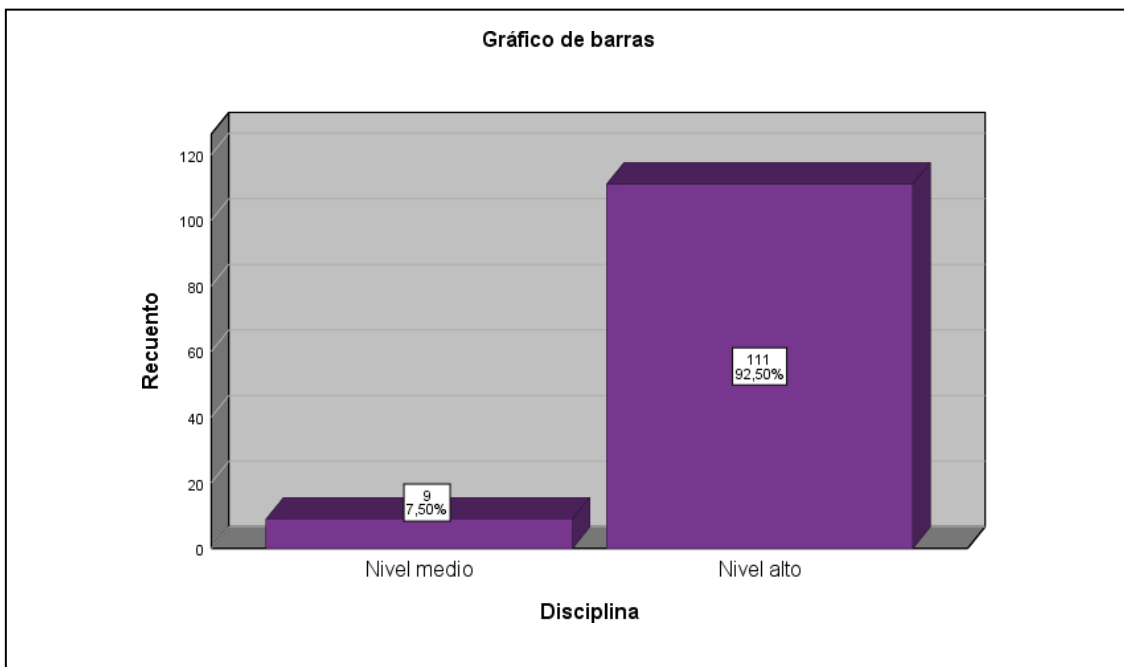


Anexo 25

Tabla 21

Tabla cruzada disciplina y desempeño docente

			Desempeño docente			Total	
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Disciplina	Nivel bajo	Recuento esperado	0	0	0	0	
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Nivel medio	Recuento esperado	0	0	9	9	
		%	0,0%	0,0%	7,5%	7,5%	
	Nivel alto	Recuento esperado	0	0	111	111	
		%	0,0%	0,0%	92,5%	92,5%	
			Recuento esperado	0,0	0,0	120	120
Total		%	0,0%	0,0%	100%	100,0%	



Anexo 26

Tabla 12

Tabla de datos del cuestionario – Variable 1

N°	VARIABLE 1 - METODOLOGIA 5 S																								D5	TOTAL
	CLASIFICACION				D1	ORDEN				D2	LIMPIEZA				D3	ESTANDARIZACION				D4	DISCIPLINA					
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20		
1	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	88
2	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	88
3	5	5	4	3	17	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	94
4	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	94
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	89
6	3	4	4	4	15	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	91
7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	99
8	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	95
9	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	94
10	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	92
11	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	3	5	3	5	16	85
12	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	92
13	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	93
14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	97
15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
16	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	3	5	4	5	17	91
17	3	4	3	3	13	4	5	3	4	16	5	5	4	5	19	3	5	3	5	16	4	5	3	5	17	81
18	5	4	4	5	18	3	5	4	3	15	5	5	3	3	16	3	5	3	5	16	4	5	4	5	18	83
19	4	5	5	5	19	4	5	3	5	17	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18	92
20	4	3	4	5	16	3	4	3	4	14	5	4	3	4	16	4	4	5	4	17	3	5	4	3	15	78
21	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	5	4	4	3	16	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	79
22	4	3	4	5	16	3	4	4	4	15	5	5	3	5	18	4	5	4	5	18	4	4	3	5	16	83
23	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	98
24	5	4	5	5	19	4	5	3	4	16	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	92
25	5	4	3	4	16	4	5	4	4	17	5	5	3	4	17	5	4	3	4	16	4	4	4	5	17	83
26	4	3	5	5	17	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	5	5	4	5	19	88
27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	93
28	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	92
29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	98

30	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	93
31	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	3	4	4	5	16	83
32	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	3	5	3	5	16	5	5	5	5	20	91
33	3	5	5	5	18	4	5	5	4	18	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	94
34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	1	5	3	5	14	3	5	3	5	16	90
36	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	98
37	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	93
38	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	98
39	4	3	4	4	15	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	92
40	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	5	3	2	13	89
41	5	5	4	4	18	4	4	4	3	15	5	5	3	5	18	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	89
42	4	3	4	4	15	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	92
43	3	4	4	5	16	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	4	3	3	3	13	82
44	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	95
45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	4	4	5	4	17	95
46	5	5	3	5	18	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	2	5	3	5	15	3	4	3	5	15	86
47	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	98
48	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	98
49	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	5	3	5	16	5	5	5	5	20	95
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
51	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	98
52	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	98
53	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	96
54	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20	97
55	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	3	5	5	17	5	5	5	5	20	97
56	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	98
57	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
58	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	98
59	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	4	5	3	5	17	3	4	3	5	15	87
60	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	3	3	4	5	15	4	4	4	5	17	84
61	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	60
62	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	3	5	17	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	85
63	5	3	5	3	16	5	4	3	5	17	5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	3	5	5	5	18	89

64	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	96
65	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	3	4	4	4	15	91
66	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	97
67	5	4	5	3	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20	95
68	5	4	5	5	19	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	3	4	3	4	14	5	4	5	4	18	89
69	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	94
70	5	3	5	5	18	3	4	3	5	15	5	5	3	5	18	5	4	4	4	17	4	4	3	5	16	84
71	3	3	4	5	15	4	3	4	4	15	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	3	3	3	5	14	80
72	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	3	5	18	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	96
73	3	3	3	3	12	4	3	3	5	15	5	5	3	5	18	5	4	3	5	17	4	4	4	4	16	78
74	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	4	5	19	5	5	3	5	18	3	5	5	5	18	93
75	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20	97
76	4	3	5	5	17	3	4	3	5	15	5	5	4	3	17	3	5	5	5	18	3	5	5	5	18	85
77	3	4	4	5	16	5	3	3	4	15	5	5	5	4	19	3	4	5	5	17	5	5	5	5	20	87
78	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	3	5	3	4	15	3	5	5	5	18	89
79	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	91
80	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	99
81	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	99
82	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	5	3	5	17	5	5	5	5	20	91
83	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	96
84	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	5	5	3	4	17	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16	79
85	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	96
86	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	5	4	5	5	19	5	5	4	4	18	83
87	4	4	4	5	17	4	5	3	3	15	5	3	4	5	17	3	5	5	4	17	4	4	4	5	17	83
88	5	4	3	4	16	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	3	4	4	5	16	79
89	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	3	4	4	5	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	93
90	5	5	5	5	20	3	5	3	4	15	5	3	2	5	15	3	5	5	4	17	3	5	4	5	17	84
91	3	5	5	3	16	3	3	3	5	14	5	3	4	5	17	5	5	3	5	18	5	3	5	5	18	83
92	4	4	5	5	18	3	5	3	4	15	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	3	4	4	5	16	83
93	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	90
94	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
95	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	88
96	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	88
97	5	5	4	3	17	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	94
98	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	94
99	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	89
100	3	4	4	4	15	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	91
101	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	99

102	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	95
103	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	94
104	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	92
105	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	3	5	3	5	16	85
106	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	92
107	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	93
108	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	97
109	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
110	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	88
111	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	88
112	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20	97
113	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	3	5	5	17	5	5	5	5	20	97
114	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	98
115	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
116	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	98
117	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	3	4	3	5	15	88
118	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	3	3	4	5	15	4	4	4	5	17	84
119	5	4	4	5	18	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	3	3	5	3	14	4	4	4	5	17	76
120	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	3	5	17	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	85

Anexo 27

.Tabla 23

Tabla de datos del cuestionario – Variable 2

N°	VARIABLE 2- DESEMPEÑO DOCENTE																									
	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE					D1	ENSEÑANZA PARA EL APREDIZAJE						D2	PARTICIPACION DE LA GESTION DE LA ESCUELA							D3	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD			D4	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20			
1	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	3	5	27	5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	14	90	
2	3	5	4	4	5	21	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	14	88	
3	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	5	28	5	3	4	5	3	5	25	5	5	5	15	91	
4	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	3	5	3	23	5	3	4	12	86	
5	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	15	97	
6	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	99	
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	14	98	
8	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	97	
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	14	99	
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	15	98	
11	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	3	4	26	4	5	3	4	5	4	25	4	4	5	13	87	
12	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	15	93	
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	15	96	
14	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	4	4	27	5	3	4	3	5	5	25	4	4	5	13	88	
15	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	98	
16	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	3	4	26	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	15	91	
17	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	13	94	
18	4	3	5	4	4	20	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	5	5	3	25	4	5	5	14	88	
19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	15	94	
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	14	98	
21	4	3	5	3	5	20	4	5	4	4	5	4	26	5	4	5	3	3	3	23	4	4	4	12	81	
22	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	4	3	27	4	3	4	4	5	4	24	3	4	5	12	85	
23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25	4	3	3	3	5	4	22	4	3	4	11	78	
24	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	3	4	27	5	4	5	4	3	3	24	3	4	5	12	85	
25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	4	3	4	25	4	5	5	14	85	
26	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	3	4	25	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	11	82	
27	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	12	92	
28	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	4	5	5	27	4	5	5	14	93	

29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	98
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	15	86
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	10	79
32	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	15	93
33	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	14	97
34	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	3	27	5	5	5	3	5	5	28	3	5	5	13	91
35	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	4	27	5	5	3	3	4	4	24	4	5	5	14	85
36	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	15	93
37	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	4	3	25	3	4	3	10	85
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	3	5	27	5	4	5	14	95
39	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	15	97
40	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	4	26	5	4	3	3	4	4	23	5	4	5	14	83
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	15	94
42	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	14	94
43	4	3	4	3	4	18	4	4	5	4	4	3	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9	75
44	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	15	96
45	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	4	4	5	26	4	5	4	13	90
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	15	95
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	99
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	5	28	5	4	5	14	97
50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	99
51	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	13	94
54	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	14	96
55	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	99
56	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
57	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	99
58	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	5	27	3	5	5	13	95
59	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	3	4	24	4	3	4	3	3	3	20	3	4	4	11	79
60	4	3	5	4	4	20	5	4	4	4	3	4	24	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	11	77
61	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	5	4	3	23	4	3	4	11	81
62	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	3	24	4	4	4	12	81
63	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	99
64	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	4	4	5	13	96
65	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	15	93
66	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	4	25	2	5	5	12	91
67	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	15	99

68	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	10	87
69	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	14	86
70	4	4	5	5	3	21	5	3	3	3	3	4	21	4	5	5	3	3	3	23	3	4	4	11	76
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	4	3	3	3	5	4	22	3	5	5	13	78
72	5	3	4	5	4	21	5	4	4	4	5	5	27	3	5	3	4	3	3	21	3	5	4	12	81
73	4	4	5	5	4	22	5	3	4	4	3	4	23	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	13	85
74	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
76	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	3	3	3	3	3	20	3	3	5	11	86
77	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	28	3	4	5	12	95
78	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	15	96
79	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	5	3	25	4	5	5	14	93
80	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
81	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	15	98
82	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	3	3	3	23	5	5	5	15	90
83	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	4	3	4	24	4	4	5	13	84
84	4	5	4	4	4	21	4	4	3	5	4	4	24	5	3	4	4	4	4	24	4	3	3	10	79
85	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	99
86	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	13	95
87	4	5	4	5	5	23	3	5	4	5	3	4	24	5	5	5	4	3	4	26	5	4	5	14	87
88	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	3	26	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	15	93
89	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	12	94
90	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	3	4	4	24	3	4	5	12	90
91	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	3	5	4	26	4	5	4	13	91
92	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	4	4	5	27	5	3	5	13	91
93	5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	4	4	26	5	5	4	4	5	4	27	3	5	5	13	89
94	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	15	98
95	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	3	5	27	5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	14	91
96	3	5	5	4	5	22	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	14	89
97	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	5	28	5	3	4	5	3	5	25	5	5	5	15	91
98	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	3	5	3	23	5	3	4	12	86
99	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	15	97
100	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	99
101	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	14	98
102	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	97
103	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	14	99
104	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	15	98
105	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	3	4	26	4	5	3	4	5	4	25	4	4	5	13	87
106	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	15	93
107	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	15	96

108	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	4	4	27	5	3	4	3	5	5	25	4	4	5	13	88
109	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	98
110	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	3	5	27	5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	14	92
111	3	5	5	5	5	23	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	14	90
112	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	14	96
113	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	99
114	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
115	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	99
116	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	5	27	3	5	5	13	95
117	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	3	4	25	4	3	4	3	3	3	20	3	4	4	11	80
118	4	3	5	4	4	20	5	4	5	4	3	4	25	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	11	78
119	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	4	3	24	4	4	3	5	4	3	23	4	3	4	11	82
120	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	5	3	24	4	5	4	13	86