



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

El comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en la institución
educativa Micaela Bastidas de San Juan de Lurigancho - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Bautista Reyes, Ernesto Javier (ORCID: 0000-0001-7269-9322)

ASESORA:

Dra. Larrea Serquen, Rosa Luz (ORCID: 0000-0002-6538-7924)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA-PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi esposa Rosario, a mis padres Hugo y Silvia y a mi hermano Álvaro, quienes con su apoyo, su paciencia y amor que siempre me brindan hicieron que logre cristalizar mis objetivos personales y profesionales.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por darme la logística y las herramientas necesarias para emprender en este mundo de la investigación.

Agradezco a mi asesora, la Dra. Rosa Luz Larrea Serquén, quien supo guiarme y transmitirme las pautas necesarias y exactas para culminar con éxito el desarrollo de la Tesis

Agradezco a mi delegado, amigo y hermano Carlos Quintana Chávez por sus palabras, por sus incansables muestras de aliento para poder culminar con éxito esta etapa

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo Ernesto Javier Bautista Reyes estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate Lima; declaro que el trabajo académico titulado “El comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en la institución educativa Micaela Bastidas de San Juan de Lurigancho - 2018.” presentada, en 129 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



Ernesto Javier Bautista Reyes

DNI 09972627

Presentación

Cumpliendo con las políticas establecidas en la guía para la elaboración y la sustentación de la tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación de la Universidad “César Vallejo”, pongo a su disposición la presente tesis titulada “El comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en la institución educativa Micaela Bastidas de San Juan de Lurigancho - 2018”.

Esta Investigación tiene el enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional, que tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil.

El documento consta de siete capítulos: En el capítulo I, Introducción, que comprende trabajos previos, teorías relacionadas con el tema, justificación, problemas, hipótesis y objetivos; en el capítulo II, Método, que comprende las variables de estudio, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y método de análisis de datos,; en el capítulo III, resultados, comprende, el análisis e interpretación de los datos obtenidos; en el capítulo IV, discusión; en el capítulo V, conclusiones; en el capítulo VI, recomendaciones; y finalmente las referencias bibliográficas; anexos.

Índice

	Página
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Página del Jurado	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Índice de tablas	IX
Índice de figuras	XI
Resumen	XII
Abstract	XIII
I.- Introducción	1
1.1.- Realidad Problemática	2
1.2.- Trabajos Previos	4
1.2.1.- Internacionales	4
1.2.2.- Nacionales	7
1.2.3.- Locales	8
1.3.- Teorías relacionadas con el tema	9
1.3.1.- Definición de comportamiento organizacional	9
1.3.2.- Enfoque teórico de comportamiento organizacional	10
1.3.3.- Dimensiones de comportamiento organizacional	11
1.3.4.- Definición de deserción estudiantil	14
1.3.5.- Enfoque teórico de deserción estudiantil	16
1.3.6.- Dimensiones de deserción estudiantil	16
1.4.- Formulación del Problema	17
1.4.1.- Problema General	17
1.4.2.- Problemas Específicos	17
1.5.- Justificación del Estudio	18
1.6.- Hipótesis	18
1.6.1.- Hipótesis General	18

1.6.2.-	Hipótesis Específicos	18
1.7.-	Objetivos	19
1.7.1.-	Objetivo General	19
1.7.2.-	Objetivos Específicos	19
II.-	Método	20
2.1.-	Diseño de Investigación	21
2.2.-	Variables, Operacionalización de variables	21
2.3.-	Población y muestra	25
2.4.-	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5.-	Métodos de análisis de datos	29
2.6.-	Aspectos éticos	29
III.	Resultados	31
3.1.-	Resultados descriptivos	32
3.1.1.-	Comportamiento Organizacional	32
3.1.2.-	Deserción estudiantil	35
3.2.-	Contrastación de Hipótesis	37
3.2.1.-	Contratación de hipótesis general	37
3.2.2.-	Contratación de hipótesis específica 1	38
3.2.3.-	Contratación de hipótesis específica 2	39
3.2.4.-	Contratación de hipótesis específica 3	40
IV.	Discusión	43
V.-	Conclusiones	44
VI.-	Recomendaciones	46
VII.-	Referencias Bibliográficas	48
Anexos		
Anexo 1	Matriz de Consistencia	54
Anexo 2	Instrumentos	57
Anexo 3	Ficha de validación de instrumentos	61
Anexo 4	Base de datos de la investigación	74
Anexo 5	Autorización de la Institución Micaela Bastidas, donde se realiza la investigación	96

Anexo 6	Artículo científico	98
Anexo 7	Declaración Jurada de Artículo Científico	110

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la primera variable: Comportamiento Organizacional	24
Tabla 2 Operacionalización de la segunda variable: Deserción Estudiantil	25
Tabla 3 Distribución de la Muestra Estratificada	27
Tabla 4 Validez del Instrumento de la Variable 1: Comportamiento Organizacional	28
Tabla 5 Validez del Instrumento de la Variable 2: Deserción Estudiantil	29
Tabla 6 Prueba piloto con el Alpha de Cronbach	29
Tabla 7 Conducta Individual de docentes y administrativos del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, percibido por los participantes de la institución	33
Tabla 8 Conducta Grupal de docentes y administrativos del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, percibido por los participantes de la institución	34
Tabla 9 Conducta Institucional del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, percibido por los participantes de la institución	35
Tabla 10 Nivel de intención de deserción de estudiantes del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, por los participantes de la institución desde su dimensión personal	34
Tabla 11 Nivel de intención de deserción de estudiantes del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, por los participantes de la institución desde la dimensión institucional	36

Tabla 12	Correlación de Spearman entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho	38
Tabla 13	Tabla cruzada de la conducta organizacional frente a la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, desde la óptica de los participantes	39
Tabla 14	Correlación de Spearman entre la conducta individual de los docentes y administrativos frente la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, desde la óptica de los participantes	40
Tabla 15	Correlación de Spearman entre la conducta grupal de los docentes y administrativos frente la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, desde la óptica de los participantes	41
Tabla 16	Correlación de Spearman entre la conducta institucional frente la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, desde la óptica de los participantes	42

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Principios básicos del comportamiento humano	11
Figura 2 Clasificación de los grupos en una organización	12
Figura 3 Comportamiento de grupo	13
Figura 4 Niveles de la Dimensión de la conducta Individual	33
Figura 5 Niveles de la Dimensión de la conducta Grupal	34
Figura 6 Niveles de la Dimensión de la Conducta Institucional	35
Figura 7 Niveles de la Dimensión Asociado al Estudiante	36
Figura 8 Niveles de la Dimensión Asociado a la Institución	37

Resumen

La presente investigación titulada: “El comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en la institución educativa Micaela Bastidas de San Juan de Lurigancho - 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil.

La investigación realizada es de enfoque cuantitativo, según su finalidad es una investigación aplicada, según su carácter es una investigación transeccional y correlacional, según su alcance es una investigación transversal. La población estuvo conformada por 833 participantes y una muestra estratificada de 263 participantes. Como técnicas para el recojo de información se empleó la encuesta y su instrumento un cuestionario para medir el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados fueron sometidos al Alfa de Cronbach; y para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico rho de Spearman.

Luego del procesamiento de los datos y la contrastación de las hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: Sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en la institución educativa Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = -0,469^{**}$, y un nivel de significancia igual a 0,000; siendo esta relación inversa y moderada, con lo que se puede afirmar que si mejoramos el comportamiento organizacional bajaremos significativamente el índice de la deserción estudiantil.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, deserción estudiantil

Abstract

The present investigation entitled: "The organizational behavior and the student desertion in the educational institution Micaela Bastidas of San Juan de Lurigancho - 2018", had like general objective to determine the relation between the organizational behavior and the student desertion.

The research carried out was quantitative, according to its purpose is an applied research, according to its character is a transectional and correlational research, according to its scope is a cross-sectional investigation. The population consisted of 833 participants and a probabilistic sample of 263 participants. As information collection techniques, the survey and its instrument were used as a questionnaire to measure organizational behavior and student desertion, which were validated by expert judgment. For reliability, a pilot test was applied, the results of which were submitted to the Cronbach's Alpha; and for the hypothesis test the Spearman rho statistic was used.

After the processing of the data and the testing of the hypotheses, the following conclusion was reached: Yes, there is a significant relationship between organizational behavior and student desertion in the Micaela Bastidas educational institution of the UGEL No. 05 of San Juan de Lurigancho; having obtained a Spearman correlation coefficient $\rho = -0.469^{**}$, and a level of significance equal to 0,000; This relationship being inverse and moderate, with what can be said that if we improve organizational behavior we will significantly lower the rate of student desertion.

Keywords: Organizational behavior, student desertion

I.- Introducción

1.1. Realidad Problemática

Bravo (2011) nos sitúa en un contexto donde la deserción estudiantil es un fenómeno social que tienen una implicancia en el corto y largo plazo puesto que se contará recursos humanos de baja calidad y poca eficiencia teniendo como consecuencia la continuación de la pobreza tanto en las familias, la sociedad y del país.

Deserción estudiantil en un centro técnico productiva es un término que se refiere al abandono del módulo al cual se había matriculado el estudiante. Se trata de aquella situación donde el participante acumula un total de 30% de inasistencias injustificadas del total de horas de módulo.

En un centro de educación técnico productiva, el abandono estudiantil o la deserción es el hecho que tiene que ver donde un estudiante se retira del aula taller sin concluir su módulo. El abandono estudiantil es un fenómeno en el que concurren una variedad de factores: condicionantes o determinantes. Los condicionantes como su nombre lo indica condicionan a los estudiantes a una posible deserción, mientras que los determinantes son aquellos factores que determinan cancelatoriamente una deserción de los estudiantes del centro de educación técnico productiva.

Regnaut, Dauzier & Pof (2012), en su tesis reflexiona por el número creciente de alumnos que no terminan la escuela secundaria con éxito y especialmente entre los que no son admitidos en una universidad, tal fenómeno se convierte en una de las importantes inquietudes, debido al costo social y humano causado por esos abandonos irreversibles. De hecho, la inserción profesional de esos jóvenes desvinculados, es cada vez más difícil ya que el requisito de calificación y competencias para el ejercicio de los oficios y profesiones continúa creciendo.

En El Salvador, Aguirre y Canjura (2011), sustentan que un buen rendimiento académico de los estudiantes es resultado de la metodología que aplica el docente, que a su vez agregado a un adecuado tratamiento pedagógico a los estudiantes se indicará como factor preponderante para mejorar la retención de los estudiantes”

Por otro lado, según Chiavenato (2013) el comportamiento organizacional es entendido como el campo de acción de los conocimientos que estudian a las

organizaciones por el comportamiento de sus integrantes analizándolos en forma individual, grupal e institucional, tratando de encontrar procedimientos para que puedan actuar con mayor eficacia y eficiencia. En nuestro entorno el comportamiento organizacional beneficia a que los directivos presten atención el comportamiento de la comunidad educativa, facilitando el entendimiento de una compleja red de relaciones interpersonales en las que interactúa la comunidad educativa.

En el Perú, Flores (2015), en su investigación donde ve la *deserción escolar frente a la Gestión de calidad educativa* concluye que “la deserción estudiantil tiene relación inversa a la gestión de calidad educativa, con lo que podemos deducir que cuando mejoramos la gestión de calidad educativa se disminuirá el nivel de deserción escolar.

En España, “La neo psicología lo halla como un determinante componente de la salud mental de los individuos, como un modelo axial para poder examinar el bienestar general.” (Arocena, 2006).

Este es el resultante del modelo Warr, que es el examen de un contexto laboral al cual se la ha sumado los comportamientos resultantes dependientes de la satisfacción laboral (Arocena, 2006)

En Nicaragua, se entiende que si mejoran el Clima organizacional dentro de una institución esto influiría en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores. (Zans, 2017)

En el Perú, el Comportamiento Organizacional representa un componente positivo en los estudios de “calidad de servicio” en las diferentes Instituciones Educativas, como lo afirma Yrribarren (2017), ya que el fin supremo de las organizaciones educativas es la formación integral de los estudiantes; Entendiéndose que una Institución educativa que brinda una adecuada calidad de servicio es aquella institución en el que sus estudiantes se desarrollan extremando sus máximas posibilidades de logros de aprendizaje con las mejores condiciones, en tal sentido como lo afirma Chiavenato (2017) el comportamiento organizacional es quien indaga estos contextos sociales, las cuales mediante los individuos, los

grupos y la estructura organizacional ejercen una gran influencia sobre la conducta de las organizaciones.

En el centro de educación técnico productiva Micaela Bastidas se observa que tanto los docentes como los administrativos muestran apatía en la organización y marcha de la institución formativa, esto es palpable en la escasa cooperación de cada uno de ellos en las diferentes comisiones proyectadas por el Cetpro. También es visible que al haber ciertos inconvenientes con la organización de los docentes y administrativos, el desempeño de los actores educativos de la comunidad educativa se muestra ineficiente, debido a la complejidad laboral de los integrantes, hacen resistencia a participar en el diseño y cristalización de los instrumentos técnico pedagógicos y de gestión como PEI, PCI, RI, entre otros; asimismo, en las numerosas comisiones que requiere la Institución educativa para la buena marcha del centro de educación técnico productiva; se limitan únicamente a su labor pedagógica en sus aula talleres, negándose a cumplir con su deber de trabajar en acciones administrativas e institucionales del Cetpro.

Se identifica también, la existencia de grupos muy diferenciados que en muchos casos hacen prevalecer sus apetitos personales. Estas actitudes y comportamientos están derivando en la sistemática disminución de estudiantes, que de acuerdo a la estadística de las actas de evaluación del 2007 se tenía 3120 estudiantes en desmedro del año 2017 donde solo se tuvieron 1289 estudiantes. En la actualidad, hay 833 estudiantes en los módulos actuales, que se imparten en el presente año 2018, según la especialidad y turno. Esta merma sistemática y continua de la población estudiantil, es contrapuesta con el crecimiento de otras instituciones del entorno, tanto nacionales como privadas, que brindan similares servicios.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Trabajos Internacionales

Zans (2017) en su documento de investigación denominado "*Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.*" analiza la incidencia del comportamiento del clima

organizacional en el desempeño laboral de los maestros y personal administrativo, habiendo usado la metodología cuantitativa y no experimental donde concluye que los profesores y trabajadores administrativos tienen la percepción que un buen desempeño laboral es la consecuencia de un buen clima institucional, ya que las buenas relaciones interpersonales mejoran el ambiente laboral.

Según Gonzales & Lascar (2017) en su documento de investigación denominado "*Efectos del Clima Escolar sobre la Deserción en Chile: Un estudio de Dimensión Longitudinal en base a datos SIMCE*", se trazan como objetivo examinar el comportamiento del clima escolar y cómo influye en la deserción estudiantil. Usando un enfoque y modelo probabilístico se plantea el estudio de la deserción de un individuo desde la perspectiva de la Gestión Administrativa las cuales en relación de sus particularidades académicas, socioeconómicas, familiares y sus relaciones interpersonales, puede predecir prospectivamente los indicadores de deserción de los estudiantes mostrando dentro de sus conclusiones, la existencia de extensiones dentro de la variable "clima escolar", algunos subindicadores tales como: las extensiones académicas y físicas que marcan una nueva influencia en la deserción escolar.

Para Pérez (2017) en su documento de investigación denominado "*El Clima Organizacional y el Rendimiento Académico de los estudiantes*. Facultad de Humanidades y Educación, División de Estudios para Graduados. Universidad de Zulia. Venezuela", se propone realizar un estudio detallado del "clima organizacional" y como es que sus indicadores mejoran el producto académico de los alumnos de la Universidad del Magdalena de Venezuela. Para ello utilizan la metodología descriptiva - correlacional donde concluye que el rendimiento académico de los estudiantes es influenciado de manera determinante por el tipo de clima organizacional existente en la Universidad.

Asimismo Martínez (2016) en su documento de investigación denominado "*Diagnóstico del Comportamiento Organizacional entre los empleados de DEMCA SAS. En la Ciudad De Cartagena De Indias, 2016*. Colombia", plantea determinar el momento actual del comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa DEMCA. S.A.S. Teniendo un enfoque cuantitativo y descriptivo; en el cual se concluye que los aspectos más relevantes dentro de cada variable fueron, en el

caso de la satisfacción laboral, el hecho de que los compromisos asignados al trabajador le dan sentido de logro y le permiten realizar contribuciones importantes; la efectividad de entrenamiento porque los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal que lo requiere para el logro de las metas.

De otro lado Quintero (2016) en su documento de investigación denominado “Análisis de *las causas de la Deserción Universitaria*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD Especialización en Educación Superior Bogotá. Colombia”, presenta entre sus objetivos hallar las causas que llevan al estudiante al abandono universitario, para proponer, en base a los resultados, la indagación de nuevos procedimientos que ayuden a contrarrestar la deserción estudiantil, tomando en consideración el resultado del análisis cualitativo de los orígenes del abandono de cada persona en particular. La investigación se circunscribe en una metodología cualitativa, donde las características del problema buscan indagar la problemática del individuo. Llegando a la conclusión de que existen causas dentro del centro de estudios ocultas que, aunque pueden ser tratadas de poco apreciables son causas que van acabando al alumno hasta llegar a perder el ánimo de permanecer en el centro de estudios.

Herrera & Rico (2016) en el desarrollo de su tesis que lleva el nombre de “*El Clima Escolar Como Elemento Fundamental de la Convivencia en la Escuela*. Escenarios Vol. 12, No. 2”, utilizan una metodología descriptivo-analítico, de corte transversal, en el marco del Observatorio Escolar de Convivencia. Estableciendo una muestra de 152 alumnas e igual número de maestros y personal administrativo de los colegios de Barranquilla. Donde concluyen que el análisis de los datos de su investigación científica permite investigar acerca del “Clima escolar” y su repercusión en la convivencia, puesto que a pesar de la buena visión que poseen los agentes educativos, en la práctica académica se pueden observar expresiones de violencia psicológica.

Campillo (2016) en su tesis “*Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en el Sector Restaurantero de Especialidad Italiana en La Paz B.C.S.*”, plantea como objeto, examinar los principales componentes del clima organizacional y de qué manera influyen para que el individuo se sienta satisfecho dentro de su centro laboral. La metodología es un diseño de modalidad compartida, debido a que se

realizará un estudio cualitativo de la información para comprobar si el clima organizacional incide en la satisfacción laboral y de otro lado un estudio cuantitativo ya que tales percepciones serán seguidas de un conjunto de trabajos estadísticos que defiendan las acotaciones realizadas durante el tiempo que se desarrolla esta investigación. Llegando al desenlace de la investigación donde se comprueba que efectivamente se ha detectado una relación directa entre la satisfacción en el centro de trabajo y el clima de ese centro. Es positiva la satisfacción laboral de los empleados sí y solo sí, el clima organizacional también debe ser positiva y adecuada. Asimismo, debemos entender que el clima interior de la organización educativa, influye directamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, y debido a que la satisfacción del individuo en su centro de trabajo es consecuencia de una percepción, la satisfacción puede retroalimentar al propio clima organizacional para mejorarlo.

Salazar, et al (2013) proyectaron en su investigación "*Estructura organizacional y su relación con el desempeño: un análisis de las instituciones educativas*" estableciendo como meta: conocer la correspondencia que hay entre la estructura organizacional de la institución educativa y el desempeño de los docentes, describiendo desde el punto de vista metodológico como una investigación básica y diseño correlacional-transversal, usando como herramienta de recolección de datos dos exámenes que se aplicaron a 88 maestros, llegando a la conclusión que las instituciones que tienen una organización tradicionalista están enmarcadas en un pobre desempeño docente a diferencia de las instituciones con perspectivas innovadoras los docentes están circunscritos en planes estratégicos de una mejora continua que hacen la diferencia entre estos dos tipos de visiones.

1.2.2. NACIONALES

Montoro-Díaz, (2016) en la presentación de su trabajo de investigación "*Relación del Comportamiento Organizacional con la aparición de estrés laboral en la Institución Educativa María Inmaculada*" se proyecta a investigar la incidencia del comportamiento organizacional sobre el estrés laboral en la instituciones educativas, usando una investigación de tipo descriptiva-correlacional, en dicho trabajo concluye al corroborar existencia de una relación significativa entre el

comportamiento organizacional y el estrés que genera las instituciones educativas en los docentes.

Valencia (2016) en la presentación de su trabajo de investigación "*La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo*", utilizó un tipo de investigación no experimental puesto que no se manipuló ninguna variable, el diseño es correlacional. Enfocado en una población que está constituida por directivos y docentes de Copani – Yunguyo, con una muestra de 40 trabajadores distribuyéndolos en forma proporcional. Concluyendo que, es poca la incidencia del clima institucional sobre el desempeño docente en los centros educativos.

Juli, A. (2016) en la presentación de su trabajo de investigación "*Gestión Institucional y su relación con el clima Institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Mollendo*" basado en un enfoque cuantitativo, en uno de sus conclusiones nos dice que el grado que refleja la Gestión Institucional tiene una incidencia directa y muy fuerte con el nivel del Clima Institucional de los centros educativos.

1.2.3. LOCALES

Hurtado (2018) en la presentación de su trabajo de investigación "*El clima organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer, Los Olivos*" aplica la metodología descriptiva bajo el estudio correlacional causal, tomando como población a 80 maestros y su muestra es de tipo no probabilística, conformada por 60 maestros. En dicha tesis llega en una de sus conclusiones a lo siguiente: la gestión institucional es influenciada significativamente por clima organizacional con un 62.2% de variación en el potencial humano y en la cultura organizacional de la institución educativa

Reátegui (2017) en la presentación de su trabajo de investigación "*Comportamiento Organizacional y Estrés Laboral en la Empresa Nova Vida S.A.C.*" plantea el objetivo de conocer la incidencia del comportamiento organizacional sobre el estrés laboral dentro de la organización, para lo cual se usó el método hipotético con un enfoque cuantitativo, concluyendo que hay influencia significativa del comportamiento organizacional sobre estrés laboral en la organización.

Condemarin (2017) en la presentación de su trabajo de investigación “*Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud*” realizada para la Universidad Cesar Vallejo, en la primera conclusión expone que se comprueba la existencia de una influencia significativa del compromiso organizacional sobre el desempeño adecuado de los trabajadores de la Gerencia del Seguro Social de Salud

Yrribarren (2017) en la presentación de su trabajo de investigación “*Comportamiento Organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 9. Ugel 1*” se plantea la pregunta ¿Cuál es la relación entre el comportamiento Organizacional y calidad de servicio en los centros educativos? Para lo cual tuvo que aplicar el método hipotético deductivo con un diseño no experimental transversal, donde concluye que se corrobora la existencia de una fuerte incidencia del comportamiento organizacional sobre la calidad de servicio en los centros de estudios.

Pérez y Lito (2015), en la presentación de su trabajo de investigación “*Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores el instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana*”, investigaron se fijaron como meta medir los niveles de influencia del clima organizacional frente a la satisfacción laboral así como determinar la relación entre ambas, concluyendo que existe evidencia práctica, no sistematizada, donde se demuestra la existencia de fuerte influencia del nivel del clima organizacional frente a la satisfacción en los empleados dentro de su entorno laboral.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

Comportamiento Organizacional

1.3.1.- Definición de Comportamiento Organizacional

Para Robbins (2017) es la parte de la ciencia social que se encarga del estudio del comportamiento del individuo, en forma individual, grupal y estructural de tal forma que al entenderlo se pueda sacarle provecho en beneficio de la eficiencia de la organización.

Según Chiavenato (2017) es una parte del conocimiento humano asociada a las organizaciones y de su entorno, que depende de una serie de situaciones y contingencias, así como de la mentalidad que existe en cada uno de los integrantes de la organización y del comportamiento de la estructura organizacional que se cuenta como base para las disposiciones y los procedimientos.

Chiavenato, (2017) también menciona que el comportamiento organizacional capta la continua relación biyectiva entre las personas y las organizaciones. A partir de estos conocimientos se da paso a nuevos conceptos y procedimientos para poder dirigir a estas organizaciones o aún más, crear nuevas organizaciones más eficientes y eficaces.

Para Hellriegel y Slocum (2013) se trata del estudio de la interacción de los individuos con los grupos dentro de un determinado contexto tomando en cuenta los procesos y prácticas internas de tal manera de poder mejorar la productividad de la organización.

Chiavenato (2017) también lo entiende como un conjunto de disciplinas del pensamiento humano que interactúan con el fin de asimilar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, para poder explicarlas y de ellas poder conocer mucho más de las organizaciones.

De acuerdo a lo expuesto por diversos autores podemos sintetizar que todos los autores coinciden de alguna u otra manera que el Comportamiento Organizacional es una rama de la ciencia que se ocupa de las interrelaciones de los individuos y grupos dentro de una organización, para hacer de esta, una organización más eficaz y eficiente

1.3.2.- Enfoque Teórico de Comportamiento Organizacional

Para entender el Comportamiento Organizacional, se ha examinado la literatura especializada y autores como Robbins (2017) y Chiavenato (2017), los mismos que concuerdan en recomendar un prototipo de estudio que se enfoca a los tres niveles de estudio: tanto individual, que consiste en el entendimiento y sentido del comportamiento individual.

De grupo atiende al entendimiento y control de los grupos enfocado en la comprensión, dirección de procesos y problemas organizativos internos.

1.3.3.- Dimensiones de Comportamiento Organizacional

Conducta individual

En el transcurrir de la historia los individuos han sido vistos desde diferentes ópticas en especial en su comportamiento y actuación, así como su desempeño dentro de la organización. El Comportamiento Organizacional analiza el desempeño de las organizaciones, estudiando el comportamiento de los individuos como consecuencia de un proceso mental consciente.

Afirma Chiavenato (2017), la conducta humana presenta una variedad de peculiaridades que cuales dependen de las particularidades de cada individuo, en el cual inciden las propias organizaciones, teniendo como principios básicos las siguientes:

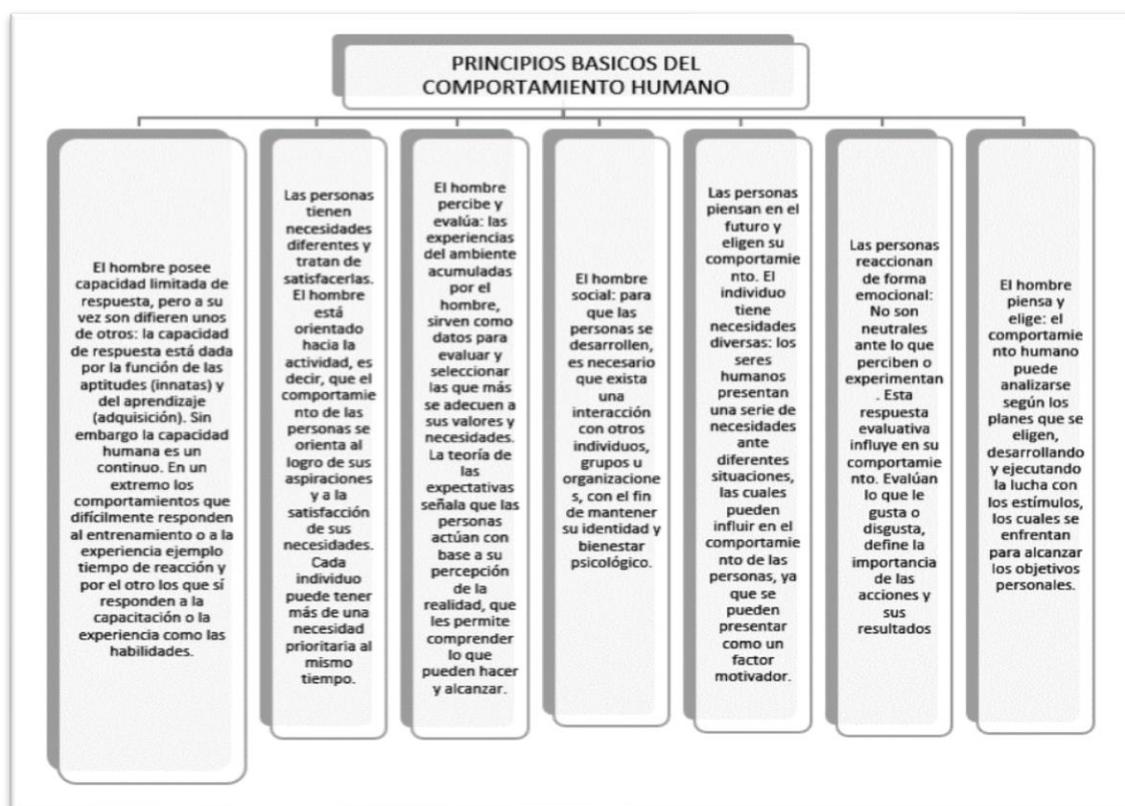


Figura 1 Principios básicos del comportamiento humano

Fuente: (Chiavenato, 2017)

De la relación de estas características nace la idea de ver al ser humano como un ente complejo en su orientación psicológica puesto que se relaciona con la naturaleza, con la sociedad y con sus múltiples necesidades e inquietudes dentro de una organización

Conducta Grupal

El comportamiento del grupo es muy diferente al comportamiento individual desde cualquier punto de vista.

Chiavenato (2017) señala que un grupo se compone como una agrupación de individuos que se relacionan dentro de un contexto, de tal manera que el comportamiento de uno de ellos es el resultado de la influencia positiva o negativa del comportamiento de los demás.

Una particularidad de una organización es la pluralidad de grupos de características diferentes que cohabitan en su interior, cuya disposición y sus funciones difieren marcadamente. Se debe tener en cuenta una variedad de criterios para establecer una clasificación de los mismos. De tal manera que Chiavenato (2017) indica que pueden reconocerse como formales e informales.

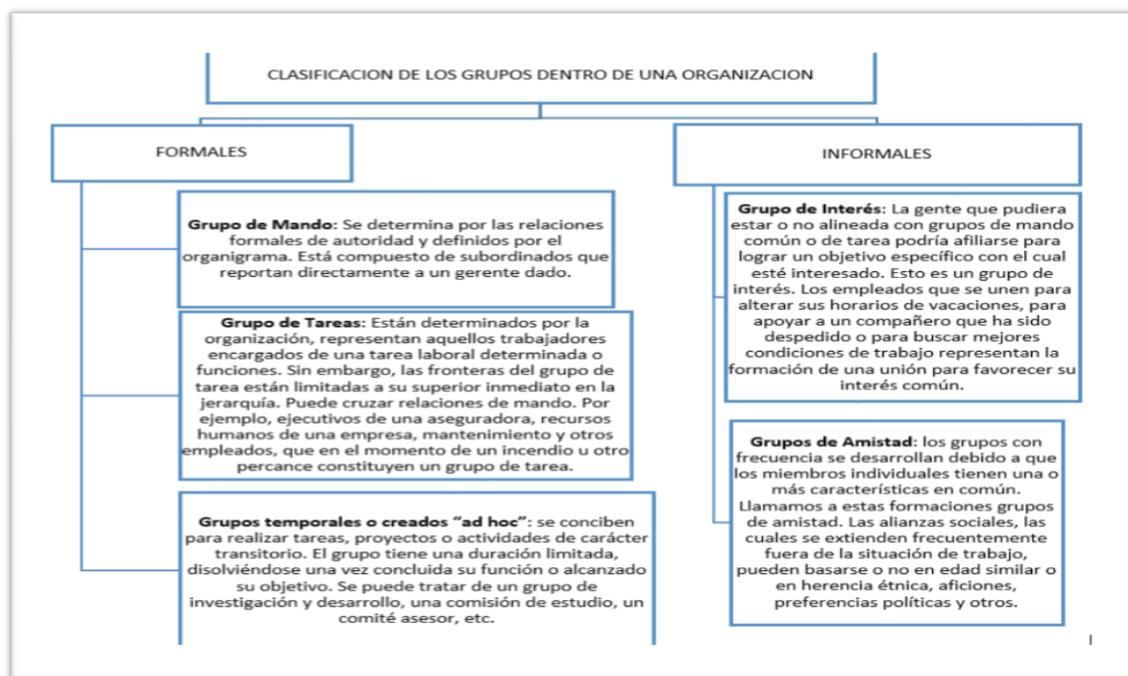


Figura 2 Clasificación de los grupos dentro una organización

Fuente: Chiavenato (2017)

De acuerdo a la figura 2 los individuos forman grupos dentro las organizaciones haciendo grupos formales o informales: los grupos formales se dan de acuerdo a las jerarquías o funciones de trabajo que realizan dentro de la organización mientras que los grupos informales se forman por afinidad, por parentesco amistad, etcétera, no se rige a las normas propias de la organización.

El comportamiento de un Grupo

Como lo indica Chiavenato (2017), los sentimientos, las interacciones y las actividades que se dan entre los miembros del grupo de una organización, hace de ese grupo un sistema social.

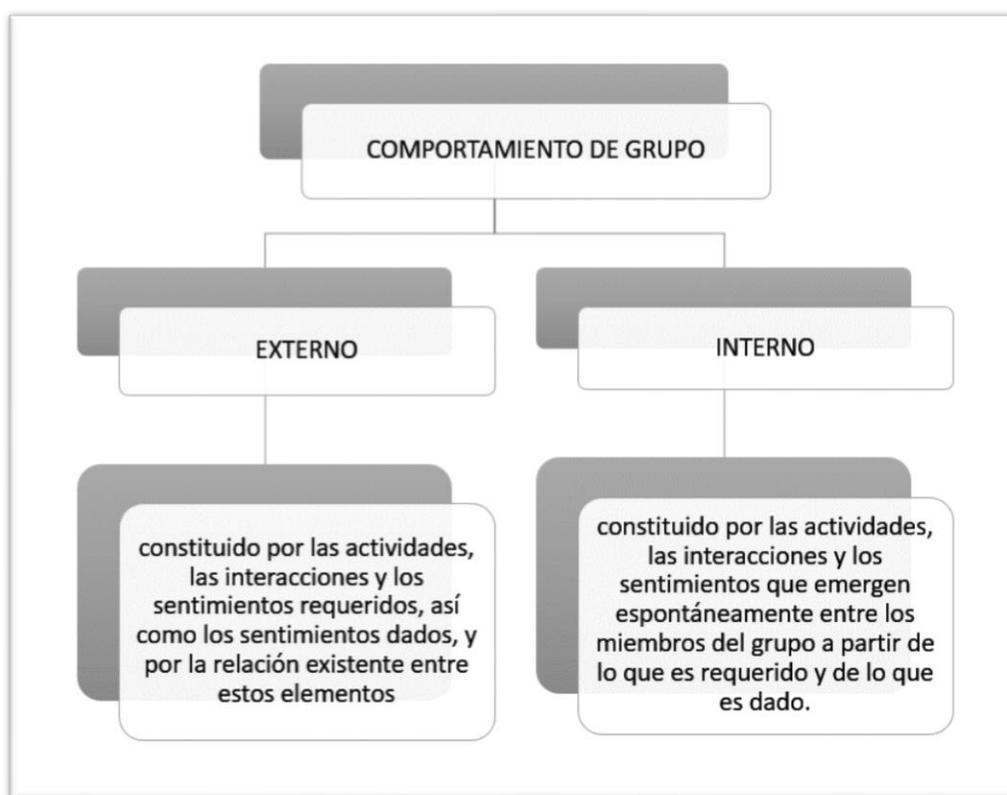


Figura 3: Comportamiento de grupo modelo global de Granada

Fuente Chiavenato (2017)

Por lo tanto, los sistemas internos guardan íntima relación con el sistema externo, que es lo que establece y pone el sistema directivo frente a la estructura

sistémica interna que es lo que aparece naturalmente, todo esto con el fin de explicar los procesos más cercanos a las organizaciones, a quien se pretende volverlo más eficiente.

Conducta Organizacional

Para Chiavenato (2017) un grupo de personas que interactúan, laboran y realizan actividades en forma conjunta teniendo un objetivo en común, ese grupo es llamado organización, el sistema formado por las personas, los grupos y la organización es llamado recursos humanos

El estudio de los individuos, y su relación con los grupos, las organizaciones y los recursos humanos: su interrelación, sus características; es el campo de estudio del comportamiento organizacional

Deserción Estudiantil

1.3.4.- Definición de Deserción Estudiantil

Jadue (2012) reflexiona sobre la deserción estudiantil desde la óptica mundial, ya que no es solo un problema local que los estudiantes no culminan su proceso de aprendizaje, y este fenómeno responde a muchos factores económicos, sociales, familiares, institucionales, que a su vez no hace distinción entre género, edad o de donde procede dicho estudiante.

Tinto en el 2009 afirmaba que el estudio de la deserción estudiantil durante la educación superior tiene una infinidad de aristas, ya que implica tomar en cuenta todas las posibles causas que conllevan a la deserción, existiendo hasta hoy muchas causas aún por estudiar. Por lo tanto es difícil encontrar una definición exacta que valore a todas sus dimensiones o causas que la provoquen, por lo que Tinto recomienda adaptar una definición que se circunscriba a las dimensiones que se han de estudiar de acuerdo al tiempo, geografía, nivel socioeconómico de alguna población en particular.

Díaz (2014) sostiene que la deserción de estudiantes es el abandono voluntario que tiene muchas y diferentes causas, que se categorizan como institucionales, académicas, socioeconómicas y personales. Por lo tanto se puede

señalar que la deserción es un fenómeno social en el cual los estudiantes abandonan sus estudios en cualquier período del ciclo de estudios, específicamente en nuestro caso en cualquier momento antes de que concluya su módulo formativo al cual se haya inscrito, por una variedad de factores que pueden ser de índole familiar, social o pedagógico resultándoles difícil volver a estudiar.

Castillo (2014) afirma que la deserción estudiantil no es solo el hecho de abandonar las aulas del centro educativo, sino tiene un trasfondo de abandonar los sueños e ilusiones, la invalidar un futuro mejor; es decir que la deserción estudiantil conlleva a muchas consecuencias posterior a la deserción

La deserción estudiantil es tan recurrente como cualquiera de los males estudiantiles, los cuales arruinan la vida de los jóvenes, que luego serán los potenciales nuevos miembros de los grupos delictivos que existen, en la lóbreguez de la clandestinidad que se ve a diario en los medios de comunicación y futuros habitantes de tantos penales ya saturados, a las cuales no ingresan a regenerarse sino a degenerarse; directa e indirectamente están llamados a educarlos, nutrirlos y protegerlos.

Partimos desde el punto donde la Deserción Estudiantil es entendida como un abandono voluntario del Sistema Educativo. Que se reconoce como un proceso que no se muestra en forma espontánea ni sorpresiva, sino que la deserción estudiantil responde a la interacción de una serie de factores como nivel socioeconómico, las expectativas presente y futura de los estudiantes y profesores, contexto educativo, equipamiento de talleres, la capacidad de inserción en el mercado laboral, entre otros.

La primera observación necesaria es precisar los factores “predictores” antes que los factores “determinantes” de la deserción estudiantil, puesto que es mucho más fácil y factible corregir factores predictores que a los determinantes, que ya son cancelatorias o mucho más difícil de corregir. La dificultad que existe con los factores determinante es que tu informante de estas posibles causas ya no está en tu institución y realizar el seguimiento o la observación es menos probabilística, tal cual como lo afirma Torres (2015).

1.3.5.- Enfoque Teórico de Deserción Estudiantil

La deserción estudiantil es el abandono de los alumnos a su centro de estudios después de haberse matriculado, de haber asistido un tiempo, pero a la vez no haber concluido el semestre, ciclo, módulo o grado.; este abandono se hace en forma definitiva para no regresar al mismo, truncando con este hecho, muchos objetivos, metas y aspiraciones que tenían el alumno, su familia, su comunidad y país mismo. Puesto que es una inversión que no se verá recompensada en ninguna de sus formas.

Según Tinto (2009) la deserción estudiantil debe ser entendida en toda su magnitud como el abandono del sistema educativo por parte de los estudiantes, que se han generado a causa de muchos agentes externos e interno al sistema educativo, como en el entorno social, la familia y problemas de tipo individual.

Según Tinto (2009), la Tasa de deserción escolar a al cociente de dividir el número de alumnos que desertan en un determinado lapso de tiempo entre el número total de los alumnos matriculados en el mismo intervalo de tiempo. Esta tasa estará comprendida en el intervalo de cero a uno, donde lo óptimo que esa tasa sea cero o muy cercano a cero, en desmedro del sistema educativo donde su tasa es un decimal muy cercano a uno, el cual nos indica que hay mucha deserción y que es necesario tomar las medidas correctivas para tal caso.

1.3.6.- Dimensiones de Deserción Estudiantil

Dimensión asociada al estudiante: Aquí se agrupan los indicadores que reciben influencia del Comportamiento Organizacional del CETPRO Micaela Bastidas:

- Satisfacción con su institución
- Satisfacción con el personal docente
- Satisfacción con el personal administrativo
- Satisfacción con el personal directivo

Dimensión asociada a la familia: Aquí se engloban las características relacionadas a la composición familiar del estudiante. Las subvariables o indicadores más utilizados son las que definen Nivel educativo familiar, el ingreso

económico y estatus ocupacional de los padres. La estructura y tamaño familiar juegan un rol relevante en esta categoría. Esta dimensión no guarda relación con el comportamiento organizacional del CETPRO Micaela Bastidas.

Dimensión asociada a la Institución Educativa: En esta categoría se agrupa a los indicadores:

- Orientación técnica o vocacional
- Calidad docente
- Infraestructura.
- Clima académico
- Clima Social

Dimensión asociada a la comunidad: En esta categoría se enfoca todo lo relacionado con el contexto social en que se desenvuelve el alumno fuera de la Institución educativa, específicamente, su vivienda y su entorno cercano, localización geográfica del hogar, la cantidad y calidad de los servicios comunales y problemas sociales relacionados a mecanismos de discriminación y prejuicio social. Esta dimensión no guarda relación con el comportamiento organizacional del **CETPRO** Micaela Bastidas.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1.- Problema General

¿Cuál es la correspondencia entre el Comportamiento Organizacional con la Deserción de Estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de S.J.L.?

1.4.2.- Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Cuál es la correspondencia entre la conducta individual de los maestros y los administrativos con la Deserción de Estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de S.J.L.?

Problema Específico 2

¿Cuál es la correspondencia entre la conducta grupal de los docentes y personal administrativo con el abandono de Estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de S.J.L.?

Problema Específico 3

¿Cuál es la correspondencia entre la conducta institucional con la Deserción de Estudiantes en el Centro Técnico Productiva Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de S.J.L.?

1.5. Justificación del Estudio

El actual documento tiene relevancia puesto que permite profundizar los conocimientos sobre el nivel de correspondencia que hay entre el Comportamiento Organizacional y la Deserción Estudiantil, teniendo como objetivo coadyuvar en la aportación de información útil para bajar sustancialmente el índice de deserción estudiantil. Además, tiene una importancia social pues al tener resultados positivos, la investigación será beneficiosa para toda la comunidad educativa micaelina. Tiene una implicancia práctica al permitir identificar una de las raíces de la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05, del distrito de S.J.L.

1.6. Hipótesis

1.6.1.- Hipótesis General

El comportamiento organizacional se relaciona con la deserción de estudiantil en el centro de CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 – SJL. 2018

1.6.2.- Hipótesis Específicos

Hipótesis Específica 1

La conducta Individual de cada docente y administrativo se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05, SJL. 2018

Hipótesis Específica 2

La conducta grupal de los docentes y administrativos se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05, SJL. 2018

Hipótesis Específica 3

La conducta institucional se corresponde con la deserción de estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 – SJL. 2018

1.7. Objetivo

1.7.1.- Objetivo General

Determinar la dependencia existente entre el comportamiento organizacional y la deserción de estudiantes en el centro de educación técnica productiva Micaela Bastidas de la UGEL N° 05, SJL. 2018.

1.7.2.- Objetivos Específicos

Objetivos Específico 1

Determinar la correspondencia existente entre la conducta individual de los docentes y la deserción de estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05, SJL. 2018

Objetivos Específico 2

Determinar la correspondencia existente entre la conducta grupal de los docentes y la deserción de estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05, SJL. 2018

Objetivos Específico 3

Determinar la correspondencia existente la conducta institucional y la deserción de estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05, SJL. 2018

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Tipo de investigación

Para Hernández et al (2014), se contextualiza de la siguiente manera:

Es una investigación aplicada porque se usan sapiencias sobre Comportamiento Organizacional y Deserción Estudiantil para ver la relación entre ellas.

Es un trabajo transeccional correlacional ya que tiene como designio conocer la correspondencia existente entre dos o más variables en un contexto y plazo determinado.

Es una exploración cuantitativa ya que usan presunciones y test inaugurales de investigación, de las cuales se desprenden las hipótesis, que son sometidos a pruebas usando diseños de investigación cuantitativos. Se miden los indicadores de las dimensiones en una realidad determinada, analizando cada una de ellas para establecer soluciones o posibles soluciones

Es una investigación transversal porque se relata la relación que hay entre las dos variables en un plazo determinado

2.2. Variables, operacionalización de variables

V1: Comportamiento Organizacional

Para Robbins (2017) es la parte de la ciencia social que se encarga del estudio del comportamiento del individuo, en forma individual, grupal y estructural de tal forma que al entenderlo se pueda sacarle provecho en beneficio de la eficiencia de la organización.

El comportamiento organizacional dentro del CETPRO Micaela Bastidas busca investigar la conducta individual, grupal y organizacional de los docentes y administrativos desde la óptica de los estudiantes.

V2: Deserción Estudiantil

Díaz (2014) afirma que deserción estudiantil es el abandono deliberado del individuo de su centro de estudios, que puede ser expuesto por muchas clases de

variables, entre los que tenemos: socioeconómicas, individuales, institucionales y académicas”.

VARIABLE 1: Comportamiento Organizacional

Tabla 1: Operacionalización de la primera variable: Comportamiento Organizacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN	
Comportamiento Organizacional	Conducta Individual	Personalidad	1; 2	Cuestionario Tipo Likert	Alta (96 – 130)	
		Valores y Actitudes	3; 4; 5; 6			
		Habilidades	7; 8			
		Liderazgo	9			
	Conducta Grupal	Comunicación	10; 11; 12; 13		Media (61 -95)	
		Toma de Decisión	14; 15; 16; 17			
	Conducta Organizacional	Ambiente Físico			18; 19; 20; 21	Baja (26 – 60)
			Recursos		22; 23; 24	
		Cultura Organizacional			25; 26	

Fuente Adaptado de Robbins (2017)

VARIABLE 2: Deserción Estudiantil

Tabla 2: Operacionalización de la segunda variable: Deserción Estudiantil

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN		
Deserción Estudiantil	Personal	Institución	1; 2; 3	Cuestionario Tipo Likert	Alta (52 – 70)		
		Personal Docente	4				
		Personal Administrativo	5				
			Personal Directivo		6		
			Orientación Técnica		7		Media (33 -51)
			O Vocacional				
		Institucional	Calidad Docente		8; 9; 10		
		Grupal	Infraestructura		11		Baja (14 - 32)
			Clima Académico		12		
	Clima Social		13; 14				

Fuente Adaptado de Díaz (2014)

2.3. Población y muestra

POBLACIÓN

En su libro, Hernández et al (2016) nos da a entender que todo conjunto de casos que tienen especificaciones o características de contenido, de tiempo y de lugar semejantes es llamado población.

En la presente investigación se usó como población a los 833 participantes que se encuentran inscritos en los módulos actuales, de los tres turnos, del CETPRO Micaela Bastidas, que está ubicado en el Jr José Antonio Encinas N° 400, en la Urbanización Las Flores en el Distrito de S.J.L., jurisdicción de la U.G.E.L. N° 05.

Los estudiantes del CETPRO Micaela Bastidas son personas de 14 años en adelante que tratan de vincularse con el mercado laboral, a través de la capacitación en los Ciclos Básico: con módulos de máximo de 300 horas y mínimo 60 horas, con un total de 1000 horas; mientras que en el ciclo Medio los módulos tienen un máximo de 400 horas y un mínimo de 200, haciendo un total de 2000 horas para terminar el ciclo medio. Los estudiantes de los centros de educación técnica productiva son llamados participantes

MUESTRA.

En la determinación de la dimensión de la muestra se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas; para la obtención de dicha muestra, la población quedó determinada por 833 participantes fraccionados en los tres turnos: mañana (279), tarde (102) y noche (252)

La fórmula estadística aplicada para hallar la muestra fue la que se muestra a continuación

$$n = \frac{Z^2(p \cdot q \cdot N)}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En el cual,

N representa a la población total

Z es la variable del nivel de confianza

P es la variable de la proporción esperada

Q es igual a la unidad menos la probabilidad de fracaso

$$n = \frac{1.96^2 \times (0.5) \times (0.5) \times 833}{(0.05)^2 \times (833 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)} = 263$$

Con ello tuvimos que para una población de 833 estudiantes, con un noventa y cinco por ciento de nivel de confianza y un intervalo de confianza del cinco por ciento, nuestra muestra estratificada fue de 263 estudiantes

Tabla 3: *Repartimiento de la Muestra Estratificada*

TURNO	N	C.FIJACIÓN	n
<i>MAÑANA</i>	325	$\frac{325 \times 263}{833}$	103
<i>TARDE</i>	193	$\frac{325 \times 193}{833}$	61
<i>NOCHE</i>	315	$\frac{325 \times 315}{833}$	99
<i>TOTAL</i>	833		263

Fuente Propia

Utilizamos la técnica de la bolita sin regresión para la elegir a los elementos de la muestra.

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

Técnica de recolección de datos.

Se utilizó la encuesta, se prefirió esta técnica puesto que se buscaba descubrir la incidencia del comportamiento organizacional de los maestros y administrativos de la institución, frente a los predictores de la deserción de los estudiantes.

Lo que importaba saber eran las percepciones de los participantes, sobre el comportamiento organizacional de los docentes y administrativos del CETPRO Micaela Bastidas y la influencia que conlleva a la deserción de muchos de ellos; por lo se consideró una técnica muy apropiada para ejecutar esta investigación,

agregado al bajo costo y su fácil aplicación tal como lo afirman Hernández et al., en el año 2016.

Instrumentos de recolección de datos:

En el actual trabajo de investigación se eligió aplicar encuestas tipo cuestionario, instrumento que usa la escala de Likert que midió las variables 1 y 2 cuyo estudio fue el comportamiento organizacional y su relación con la deserción estudiantil desde la óptica de los estudiantes, con el fin de encontrar factores predictores de la deserción estudiantil en la institución educativa.

Validez

Hernández et al. (2014) aseveran que el grado de validez de un instrumento es equivalente al nivel de confianza para medir en forma real y objetiva una variable en estudio. En nuestro caso los instrumentos fueron evaluados empleando la técnica de validación de expertos, quienes fueron nominados debido a su campo de acción, su experiencia en la investigación, examinando la claridad, la relevancia y la pertinencia de cada uno de los instrumentos a utilizar. A entender de los peritos nuestros instrumentos tuvieron la validez justa y necesaria para el desarrollo de la investigación

Tabla 4.- Validez del Instrumento de la Variable 1: Comportamiento Organizacional

<i>Jueces Expertos</i>		<i>Criterios de Evaluación</i>				<i>Condición Final</i>
Grado	Nombre	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mg	Espíritu Flores, Rómulo	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg	Marcos Ruiz, Rocío	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg	Velarde Villar, Oscar	Si	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente Certificados de validez de expertos

Tabla 5.- Validez del Instrumento de la Variable 2: Deserción Estudiantil

Jueces Expertos		Criterios de Evaluación				Condición Final
Grado	Nombre	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mg	Espíritu Flores, Rómulo	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg	Marcos Ruiz, Rocío	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg	Velarde Villar, Oscar	Si	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente Certificados de validez de expertos

Confiabilidad del instrumento

Para Yrribarren (2017) la confiabilidad es equivalente con el nivel de consistencia en las mediciones de un indicador determinado; en la investigación usamos instrumentos politómicos por lo cual se usó el Alpha de Cronbach el cual visualiza el nivel de fiabilidad de las herramientas a utilizar al medir el grado de consistencia de sus ítems.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \times \left| 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right|$$

En el cual:

K es la cantidad de preguntas del instrumento

$\sum Vi$ es la sumatoria de las varianzas individuales de las preguntas

Vt representa la variabilidad de los valores totales observados

Donde nuestra prueba piloto arrojó los siguientes resultados

Tabla 6: Prueba piloto con el Alpha de Cronbach

Variables	Número de Ítems	Alpha de Cronbach
Comportamiento Organizacional	26	0.83
Deserción Estudiantil	14	0.91

Fuente SPSS 25.0

Obtenemos un coeficiente de 0.83 para la primera variable y 0.91 para la segunda, los dos coeficientes son mayores a 0.8 por lo tanto podemos concluir que son instrumentos de confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos

El software SPSS de la Compañía IBM en su versión 25 en su versión español fue el requerido para encontrar las derivaciones de la investigación y posteriormente hacer las interpretaciones consecuentes teniendo en claro los objetivos e hipótesis de la investigación.

Análisis descriptivo, es según Hernández et al, (2014) detallar, puntualizar los datos y los resultados que se han encontrado para cada una de las variables. El análisis descriptivo se utilizará para el cálculo de las frecuencias, la desviación estándar, la media y los porcentajes, posteriormente estas informaciones obtenidas serán representadas mediante gráficos de barra y tablas de frecuencia.

Análisis inferencial, como lo afirma Hernández et al (2014) forma parte de la estadística donde lo utilizamos como herramienta para comprobar hipótesis y valorar medidas.

Para validación de las hipótesis, usamos la herramienta de Rho de Spearman y posteriormente visualizamos los resultados a través de gráficas y cuadros.

2.6. Aspectos éticos

ANONIMATO: A pedido expreso del director de la institución, no se consignó ni solicitó los datos personales de las personas que respondieron a nuestras interrogantes

CONFIDENCIALIDAD: Se acordó con el director del CETPRO “Micaela Bastidas” mantener en reserva los datos personales de los alumnos y los resultados obtenidos serán únicamente para este trabajo de investigación.

HONESTIDAD: En el desarrollo de la investigación en valores, se realizó dicho trabajo respetando los parámetros y los códigos de ética exigidos para tal fin

VERACIDAD DE RESULTADOS: Se respetó las derivaciones obtenidas, por ende, no se realizaron manipulaciones ni alteraciones a los datos obtenidos dentro de la investigación.

RESPECTO POR LA PROPIEDAD INTELECTUAL: Se mantuvo siempre los derechos de autor, los derechos a la propiedad intelectual, registrando las citas para cada una de las referencias usadas en la presente investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados Descriptivos

3.1.1. Comportamiento Organizacional

Tabla 7: *Conducta Individual de docentes y administrativos del Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 de S.J.L, percibido por los participantes de la institución*

CONDUCTA INDIVIDUAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTA	25	9.5	9.5	9.5
	BAJA	189	71.9	71.9	81.4
	MEDIA	49	18.6	18.6	100.0
	Total	263	100.0	100.0	

Fuente SPSS 25.0

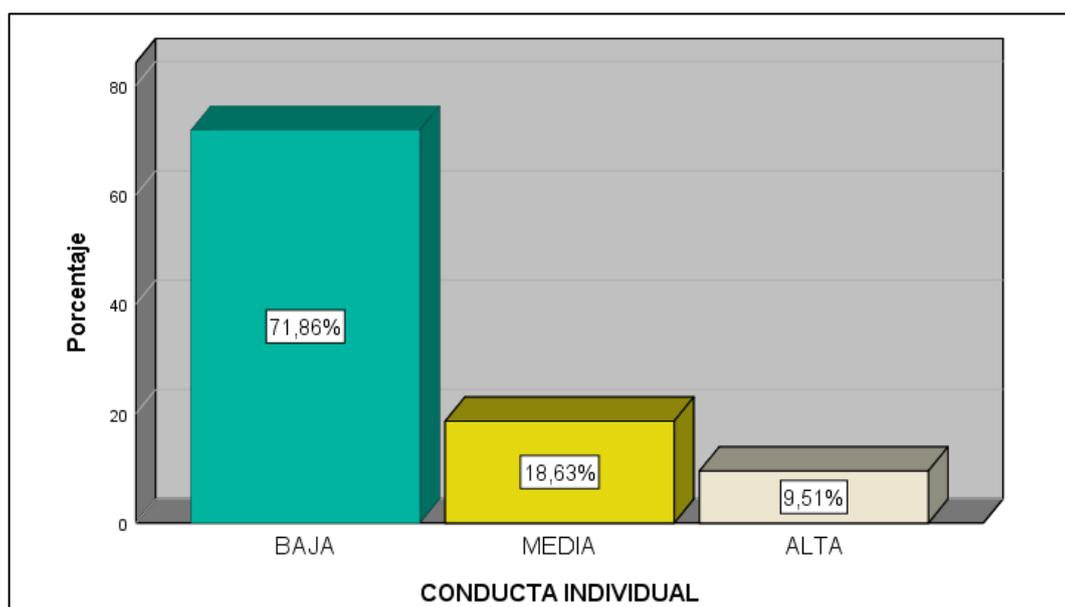


Figura 4. *Niveles de la Dimensión de la conducta Individual*

Fuente SPSS 25.0

Interpretación

En la Tabla 7 y la Figura 4, se observa que el 71,86% de los participantes del Cetpro Micaela Bastidas perciben un nivel bajo sobre la conducta individual de los docentes y administrativos de la institución, el 19,63% de los participantes perciben en un nivel medio y tan solo 9,51% señala en un nivel alto.

Tabla 8: Conducta Grupal de docentes y administrativos del Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 de S.J.L., percibido por los participantes de la institución

CONDUCTA GRUPAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTA	32	12.2	12.2	12.2
	BAJA	189	71.9	71.9	84.0
	MEDIA	42	16.0	16.0	100.0
	Total	263	100.0	100.0	

Fuente SPSS 25.0

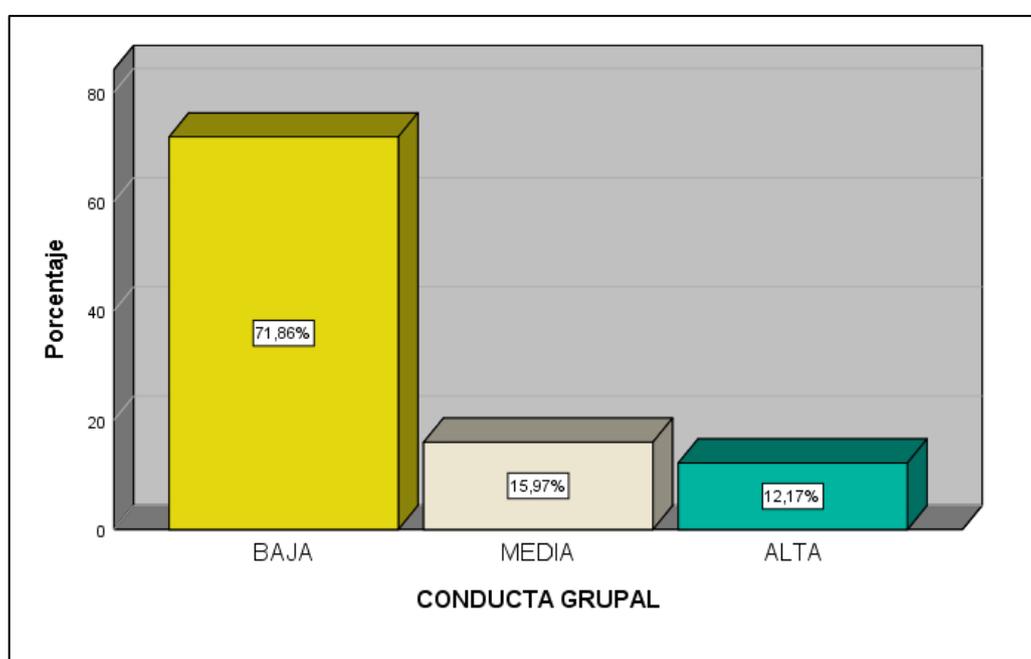


Figura 5. Niveles de la Dimensión de la conducta Grupal

Fuente SPSS 25.0

Interpretación

Observando la Tabla 8 y la Figura 5, se visualiza que un 71,86% de participantes perciben que la conducta grupal de los docentes y administrativos del Cetpro Micaela Bastidas es baja, un 15,979% señala que tiene un nivel Medio, mientras que solo un 12,17% percibe un nivel alto en la conducta grupal de los docentes. Por lo cual podemos afirmar que la gran mayoría percibe que la conducta grupal en la institución es baja

Tabla 9: *Conducta Institucional del Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 de S.J.L., percibido por los participantes de la institución*

CONDUCTA INSTITUCIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTA	33	12.5	12.5	12.5
	BAJA	183	69.6	69.6	82.1
	MEDIA	47	17.9	17.9	100.0
	Total	263	100.0	100.0	

Fuente SPSS 25.0

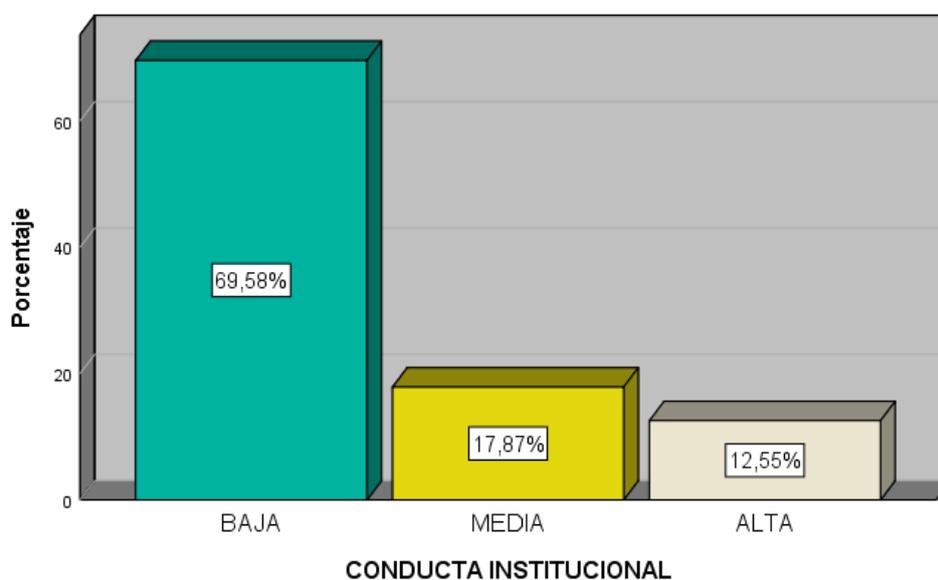


Figura 6. *Niveles de la Dimensión de la Conducta Institucional*

Fuente SPSS 25.0

Interpretación

Observando la Tabla 9 y la Figura 6, podemos afirmar que un 69,58% de los participantes del Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 señalan que la estructura organizacional tiene un nivel bajo, un 17,87% tiene la percepción de un nivel Media y un 12,55% de participantes que señalen un nivel alto.

3.1.2 Deserción Estudiantil

Tabla 10: Nivel de intención de deserción de estudiantes del Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 de S.J.L., por los participantes de la institución desde su dimensión personal

DIMENSION PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTA	151	57.4	57.4	57.4
	BAJA	4	1.5	1.5	58.9
	MEDIA	108	41.1	41.1	100.0
	Total	263	100.0	100.0	

Fuente SPSS 25.0

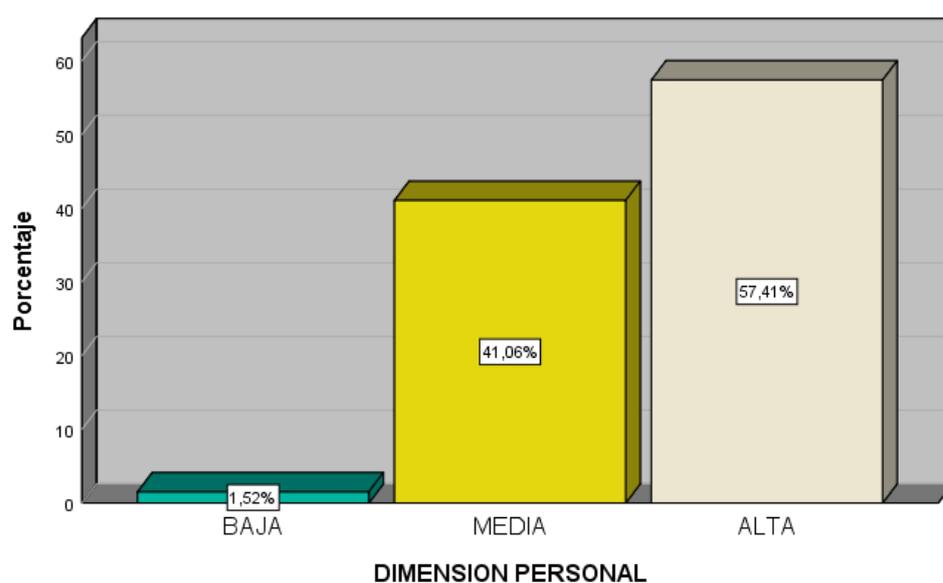


Figura 7. Niveles de la Dimensión Asociado al Estudiante

Fuente SPSS 25.0

Interpretación

En la Tabla 10 y la Figura 7 se observa que el 57,41% de los participantes de tiene un nivel Alto en la sensación de desertar en los módulos que actualmente se encuentran matriculados en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 en S.J.L., mientras que un 41,06% se ubica en un nivel medio y solo un 1,52% considera un nivel bajo la sensación de abandono

Tabla 11: Nivel de intención de deserción de estudiantes del Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 de S.J.L., por los participantes de la institución desde la dimensión institucional

DIMENSION INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTA	146	55.5	55.5	55.5
	BAJA	5	1.9	1.9	57.4
	MEDIA	112	42.6	42.6	100.0
	Total	263	100.0	100.0	

Fuente SPSS 25.0

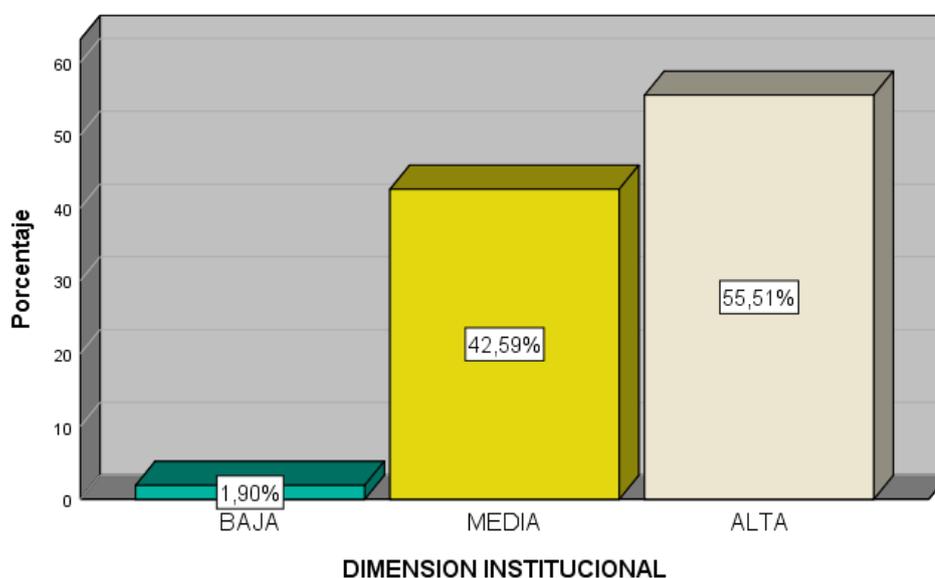


Figura 8. Niveles de la Dimensión Asociado a la Institución

Fuente SPSS 25.0

Interpretación

Observando la tabla 11 y figura 8 se podemos afirmar que los participantes del Cetpro Micaela Bastidas en un 55,51% tienen la intención de abandonar debido a factores institucionales, mientras que un 42,59% se ubica en un nivel medio y solo un 1,90% no piensa abandonar o tiene muy poca motivación para abandonar su módulo de estudio

Tabla 13 *Tabla cruzada de la conducta organizacional frente a la deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 de S.J.L., desde la óptica de los participantes*

			DESERCIÓN ESTUDIANTIL			Total
			ALTO	BAJO	MEDIO	
CONDUCTA ORGANIZACIONAL	ALTO	Recuento	9	0	25	34
		% del total	3.4%	0.0%	9.5%	12.9%
	BAJO	Recuento	124	4	65	193
		% del total	47.1%	1.5%	24.7%	73.4%
	MEDIO	Recuento	14	0	22	36
		% del total	5.3%	0.0%	8.4%	13.7%
Total		Recuento	147	4	112	263
		% del total	55.9%	1.5%	42.6%	100.0%

Fuente SPSS 25.0

En la tabla 13 se observa que un 47,1% de los participantes del Cetpro Micaela Bastidas que tienen una perspectiva del nivel bajo del comportamiento organizacional, tienen a su vez una alta probabilidad de desertar del módulo en el cual se encuentra matriculado; en contrapartida del 0% que opina de un alto nivel del comportamiento organizacional y bajo nivel de deserción estudiantil.

3.2.2 De la Hipótesis Específica 1

H₀: La conducta individual de cada docente y administrativo no se relaciona con la deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L.N° 05, S.J.L.. 2018

H₁: La conducta individual de cada docente y administrativo se relaciona con la deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05, S.J.L. 2018

Tabla 14: *Correlación de Spearman entre la conducta individual de los docentes y administrativos frente la deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05, S.J.L., desde la óptica de los participantes*

			CONDUCTA INDIVIDUAL	DESERCIÓN ESTUDIANTIL
Rho de Spearman	CONDUCTA INDIVIDUAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,476**
		Sig (bilateral)	.	,000
		N	263	263
	DESERCIÓN ESTUDIANTIL	Coeficiente de correlación	-,476**	1,000
		Sig (bilateral)	,000	.
		N	263	263

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente SPSS 25.0

Dado que la probabilidad (0,000) es menor a cinco centésimos, se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente existe suficiente evidencia estadística para poder afirmar que la percepción de los estudiantes sobre la conducta individual de los docentes y administrativos del Cetpro Micaela Bastidas está relacionado con la deserción estudiantil de la institución.

Al observar la correlación de Spearman (-0,476), se puede afirmar que existe una relación inversa de nivel moderado, donde a mejor percepción de la conducta individual de los docentes y administrativos, menor será el índice de deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas

3.2.3 De la Hipótesis Específica 2

H₀: La conducta grupal de los docentes y administrativos no se relaciona con la deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05, S.J.L. 2018.

H₁: La conducta grupal de los docentes y administrativos se relaciona con la deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05, S.J.L. 2018.

Tabla 15: *Correlación de Spearman entre la conducta grupal de los docentes y administrativos frente la deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 de S.J.L., desde la óptica de los participantes*

		CONDUCTA GRUPAL	DESERCIÓN ESTUDIANTIL
CONDUCTA GRUPAL	Correlación de Pearson	1	-.366**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	263	263
DESERCIÓN ESTUDIANTIL	Correlación de Pearson	-.366	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	263	263

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente SPSS 25.0

Dado que la probabilidad (0,000) es menor a cinco centésimos, rechazamos la hipótesis nula, por consiguiente, existe suficiente evidencia estadística para poder afirmar que la percepción de los estudiantes sobre la conducta grupal de los docentes y administrativos del Cetpro Micaela Bastidas está relacionado con la deserción estudiantil de la institución.

Al observar la correlación de Spearman (-0,366), se puede afirmar que existe una relación inversa de nivel moderado, donde a mejor percepción de la conducta grupal de los docentes y administrativos, menor será el índice de deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas

3.2.4 De la Hipótesis Específica 3

H₀ : La Conducta institucional no se relaciona con la deserción de estudiantes en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 – S.J.L.. 2018.

H₁ : La Conducta institucional influye en la deserción de estudiantes en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 – S.J.L.. 2018.

Tabla 16: *Correlación de Spearman entre la conducta institucional frente la deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas de la U.G.E.L. N° 05 de S.J.L., desde la óptica de los participantes*

			CONDUCTA INSTITUCIONAL	DESERCIÓN ESTUDIANTIL
Rho de Spearman	CONDUCTA	Coeficiente de correlación	1000	-.465**
	INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)		.000
		N	263	263
	DESERCIÓN	Coeficiente de correlación	-.465**	1.000
	ESTUDIANTIL	Sig. (bilateral)	.000	
		N	263	263

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente SPSS 25.0

Dado que la probabilidad (0,000) es menor a cinco centésimos, rechazamos la hipótesis nula, por consiguiente, existe suficiente evidencia estadística para poder afirmar que la percepción de los estudiantes sobre la conducta institucional de los docentes y administrativos del Cetpro Micaela Bastidas está relacionado con la deserción estudiantil de la institución.

Al observar la correlación de Spearman (-0,465), se puede afirmar que existe una relación inversa de nivel moderado, donde a mejor percepción de la conducta institucional de los docentes y administrativos, menor será el índice de deserción estudiantil en el *Cetpro Micaela Bastidas*

IV. Discusión

En esta etapa de la investigación se realizará un análisis de la información resultante que se ha conseguido durante todo el proceso del mismo, la comprobación de la hipótesis general evidenció que existe una relación inversa y moderada entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en el Cetpro Micaela Bastidas en el año 2018, donde el Rho de Spearman es $-0,469$, es decir puedo afirmar que a medida que mejore el comportamiento organizacional el índice de deserción estudiantil bajará sustancialmente, esto concuerda con Zans (2017) quien considera que si mejoran el Clima organizacional dentro de una institución esto influiría en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores, que en nuestro caso mejoraría las relaciones interpersonales de los docentes y administrativos.

Estos resultados también refuerzan lo planteado por Quintero (2016) que afirma que existen causas académicas e institucionales que van agotando al estudiante durante los semestres hasta llegar a perder el ánimo de continuar sus estudios, que en nuestro caso el de continuar su capacitación laboral en el Cetpro Micaela Bastidas.

En un promedio el 70% de los estudiantes del centro de educación técnico productiva Micaela Bastidas tienen la percepción de que la conducta organizacional es baja y que relaciona inversamente con la deserción estudiantil, lo cual se complementa con lo vertido por Salazar, et al (2013) que un diseño organizacional tradicional conducen a desempeños deficientes de los docentes y por ende propiciando la deserción estudiantil, mientras que si se cuenta con un diseño innovador y eficiente mejorar sustancialmente el desempeño docente, con lo cual disminuye la deserción de estudiantes.

Tomando en cuenta nuestros resultados donde a menor conducta organizacional mayor será la deserción estudiantil, sabiendo que en lugares donde la conducta organizacional es baja mayor será el estrés dentro de sus miembros, esto es reforzado por Reátegui (2017), quien en su tesis concluye que existe una relación significativa inversa entre el comportamiento organizacional y el estrés laboral, es decir a mejor comportamiento organizacional menor es el estrés laboral.

V. Conclusiones

Primera Conclusión

El comportamiento organizacional tiene una relación con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas, de la UGEL N° 05 - SJL. Siendo esta relación inversa y moderada ($Rho = - 0.469$), es decir que a medida que mejore el comportamiento organizacional disminuirá la deserción estudiantil.

Segunda Conclusión

La conducta individual de cada docente y administrativo se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 - SJL. Siendo esta relación inversa y moderada ($Rho = - 0.469$), es decir que a medida que mejore el comportamiento organizacional disminuirá la deserción estudiantil.

Tercera Conclusión

La conducta grupal de los docentes y administrativos se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 - SJL. Siendo esta relación inversa y moderada ($Rho = - 0,366$), dicho de otra manera, que a medida que se mejore la conducta grupal de los agentes educativos se disminuirá la deserción estudiantil de la institución educativa.

Cuarta Conclusión

La conducta institucional se relaciona inversa y moderada ($Rho = - 0,465$) con la deserción de estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 - SJL, dicho de otra forma; cuando la conducta institucional mejore la deserción estudiantil disminuirá significativamente

VI. Recomendaciones

Primera Recomendación

Existiendo una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 - SJL y desde la óptica de un promedio de 70% de los estudiantes perciben como bajo al comportamiento organizacional, se recomienda propiciar las acciones necesarias para fortalecer las conductas individual, grupal e institucional de los agentes educativos de la institución.

Segunda Recomendación

Se sugiere a los docentes y administrativos mejorar su conducta individual dentro de su labor docente y en el desarrollo del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 - SJL, puesto que como se ha demostrado, influye significativamente en la deserción de estudiantes.

Tercera Recomendación

Se sugiere formar talleres de integración y/o actividades necesarias para mejorar la conducta grupal de los docentes y administrativos del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 - SJL, puesto que la disminución de la conducta grupal de dichos agentes educativos.

Cuarta Recomendación

Se sugiere fijar objetivos estratégicos dentro del proyecto educativo institucional y objetivos operacionales dentro del Plan Anual de Trabajo para la mejora de la conducta institucional del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 - SJL, para la disminución de la deserción estudiantil.

VII. Referencias Bibliográficas

- Albañil, A. (2015) *El Clima Laboral y la Participación en La Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Facultad de las ciencias de la Educación. Universidad de Piura.
- Arnoldo Aguirre, Pedro y Canjura Ramírez, N. (2011). *Factores Sociopedagógicos que provocan la deserción de estudiantes en educación media en el municipio de Soyapango*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de El Salvador, San Salvador, El Salvador.
- Arocena, F. A. L., Ceballos, J. C. M., & Rezola, J. M. G. (2006). *Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental*. Revista Psicología, 88, 87-92.
- Bravo, S. (2011) *Deserción Escolar*. Ecuador
- Burgos Cárdenas, Giuliana Emperatriz (2018). *Clima Organizacional y el clima laboral en las Instituciones Educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria*. Lima. Universidad Cesar Vallejo
- Calderón, R. (2013) *Clima Institucional y su incidencia en la deserción Escolar*. Revista Espiga Año XII, N° 26 71-79. Julio – Diciembre.
- Campillo, O, (2016) *Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en el Sector Restaurantero de Especialidad Italiana en La Paz B.C.S.* Área de Conocimiento de Ciencias Sociales y Humanidades Departamento De Economía Universidad Autónoma De Baja California Sur. México
- Castillo, S. (2014). *Causas Consecuencias y prevención de la deserción escolar*. Estados Unidos
- Chiavenato, I. (2013) *Administración de los Recursos Humanos*. Novena Edición. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2017) *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones*. Tercera Edición. México: Mac Graw Hill
- Condemarín, C. (2017) *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud –Lima 2016*.

- Díaz, C. (2014). *Modelo conceptual para la deserción estudiantil universitaria chilena*. Chile
- Flores, E. (2015) *Gestión de calidad educativa y deserción escolar en la Institución Educativa “José María Arguedas” UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2015*. Universidad Cesar Vallejo
- Gonzales, L & Lascar S. (2017) *Efectos del Clima Escolar sobre la Deserción en Chile: Un estudio de Dimensión Longitudinal en base a datos SIMCE*. Escuela de Economía y Administración. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2013) *Comportamiento Organizacional*. 12ava Edición México: Internacional Thomson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista P. (2014) *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. Colombia: Mac Graw Hill
- Herrera, K. & Rico, R. (2015) *El Clima Escolar Como Elemento Fundamental de la Convivencia en la Escuela*. Escenarios Vol. 12, No. 2, Julio-Diciembre de 2014, págs. 7-18
- Hurtado, N. (2018) *El clima organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer, Los Olivos, 2018*. Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo
- Judue, G. (2012). *Factores psicológicos que presiden al bajo rendimiento, al fracaso y a la deserción escolar*. Universidad Austral de Chile. Chile
- Juli, A. (2016) *Gestión Institucional y su relación con el clima Institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Mollendo – 2015*. Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación
- León, L. & Trillos, J. (2018) *Cultura Organizacional y Deserción en los Estudiantes del grado sexto de la pos primaria, de la sede educativa balcones I. E. Instituto Técnico Agrícola del Municipio de Convención Norte de Santander Colombia año 2016*. Escuela de post Grado. Universidad Norbet Wiener.

- Martínez, A. (2016) *Diagnóstico del Comportamiento Organizacional entre los empleados de DEMCA SAS. En la Ciudad De Cartagena De Indias, 2016.* Colombia
- Montoro - Díaz, (2016) *Relación del Comportamiento Organizacional con la aparición de estrés laboral en la Institución Educativa María Inmaculada – 2016.* Universidad de Piura. Perú
- Pérez, N, & Lito, P, (2015) “*Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores el instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana*”, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Quito.
- Pérez, K. (2017) *El Clima Organizacional y el Rendimiento Académico de los estudiantes.* Facultad de Humanidades y Educación, División de Estudios para Graduados. Universidad de Zulia. Venezuela
- Quesada, T. (2014) *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en la instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Tupac Amaru del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012.* Facultad de educación. Universidad Nacional de San Marcos. Lima Perú
- Quintero, I. (2016) *Análisis de las causas de la Deserción Universitaria.* Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD Especialización en Educación Superior Bogotá. Colombia.
- Reátegui, I. (2017) *Comportamiento Organizacional y Estrés Laboral en la Empresa Nova Vida S.A.C., 2016.* Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú
- Regnaut, C., Dautier, M. & Pof, P. (2012) *La deserción en la educación superior o Abandono Estudiantil en Francia.* Université Paris Est Créteil.
- Robbins, S. & Judge, T. (2017) *Comportamiento Organizacional.* 17ava Edición. España: Editorial Pearson
- Salazar, B. Mendoza, J. & Jasso, S. (2013). *Estructura organizacional y su relación con el desempeño: un análisis de las instituciones educativas.* Universidad Autónoma de Hidalgo, México.

- Talé Tzsc, Juana Noemí (2017). *"Deserción escolar de los estudiantes de tercero primaria de escuelas bilingües del municipio de Totonicapán"*. Guatemala. Universidad Rafael Landívar
- Tapia, J. (2017) *La Deserción Escolar en la Institución Educativa Pública "Miguel Grau Seminario" del Distrito de Tambo de Mora Del 2010 – 2014*. Facultad de Educación Universidad de Huancavelica
- Tinto, V. (2009). *"Una consideración de las teorías de la deserción estudiantil en la trayectoria escolar en la educación superior."* México: ANUIES.
- Torres, J. (2015). *Causas y consecuencias de la deserción y repitencia escolar: Una visión general en el contexto latinoamericano*. Colombia
- Valencia, M. (2016) *La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo*. Escuela de posgrado de la universidad Nacional del Antiplano
- Vesga, O. (2017) *Jornada Laboral Y Deserción Escolar en Estudiantes Matriculados en el Centro de Educación a Distancia Yopal de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, en el Período Comprendido Entre 2011_1 y 2013_1*. Escuela de posgrado. Universidad Wiener
- Yrribarren Ureta Mirtha Doris (2016) *"Comportamiento Organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 9. Ugel 1"*. Lima – Perú. Universidad Cesar Vallejo
- Zans, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua

Anexos

Anexo 1

Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE 1	ENFOQUE
¿Cuál es la relación entre el Comportamiento Organizacional con la Deserción de Estudiantes en el Centro Técnico Productiva Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho?	¿Cuál es la relación entre el Comportamiento Organizacional con la Deserción de Estudiantes en el Centro Técnico Productiva Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho?	El comportamiento organizacional se relaciona con la deserción de estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL No 05 SJL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	CUANTITATIVO
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	TIPO
¿Cuál es la relación entre la conducta individual de los docentes con la Deserción de Estudiantes en el Centro Técnico Productiva Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho?	¿Cuál es la relación entre la conducta individual de los docentes con la Deserción de Estudiantes en el Centro Técnico Productiva Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho?	La conducta Individual de cada docente y administrativo se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL No 05 SJL	DESERCIÓN ESTUDIANTIL	NO EXPERIMENTAL

¿Cuál es la relación entre la conducta grupal de los docentes con la Deserción de Estudiantes en el Centro Técnico Productiva Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho?	¿Cuál es la relación entre la conducta grupal de los docentes con la Deserción de Estudiantes en el Centro Técnico Productiva Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho?	La conducta grupal de los docentes y administrativos se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL No 05 SJL.		
¿Cuál es la relación entre la conducta institucional con la Deserción de Estudiantes en el Centro Técnico Productiva Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho?	¿Cuál es la relación entre la conducta institucional con la Deserción de Estudiantes en el Centro Técnico Productiva Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho?	La conducta institucional se relaciona con la deserción de estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL No 05 SJL.		

Anexo 2
Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estimado Estudiante:

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

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

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

Nº	ITEMS	INDICES				
		N	CN	AV	CS	S
Conducta Individual						
01	Su docente se valora así mismo por ser como es					
02	Su docente se reconoce importante su rol en la institución educativa					
03	Su docente está en continua búsqueda del perfeccionamiento					
04	Su docente tiene una actitud democrática en su desempeño docente					
05	Su docente demuestra compañerismo cuando realiza alguna actividad					
06	Su docente expresa sus emociones de manera libre y espontánea					
07	Su docente manifiesta habilidades sociales de manera espontánea					
08	Su docente manifiesta habilidades emocionales que permite la integración					
Conducta Grupal						
09	Reconoce usted capacidad de liderazgo en su docente					
10	Reconoce usted una relación laboral y amical adecuada en el CETPRO de su maestro con otros docentes					
11	Su maestro realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás					
12	Su maestro se comunica de manera directa y cordial con las personas					
13	El maestro comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea					
14	Su maestro es asertivo cuando participa en las actividades del CETPRO					

15	Su maestro demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones					
16	Su maestro toma de decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo					
17	Su maestro participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional					
Estructura Organizacional						
18	Reconoce que los docentes se adecúan con facilidad en el ambiente laboral					
19	Reconoce en su maestro comodidad y seguridad en el lugar donde realiza su labor docente					
20	Su maestro realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena					
21	Su maestro realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus actividades diarias					
22	Reconoce en su maestro la equidad al distribuir los recursos dentro de aula taller					
23	Observa que su docente fomenta la generación de recursos económicos y financieros para la institución educativa					
24	Observa que su docente use la innovación tecnológica asumiendo los riesgos					
25	Observa que su docente orienta sus actividades hacia el bienestar institucional					
26	Su docente realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESERCIÓN ESTUDIANTIL

Estimado estudiante:

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

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

1: N Nunca

2: CN Casi nunca

3: AV A veces

4: CS Casi siempre

5: S Siempre

	Nº	ITEMS	ITEMS				
			N	CN	AV	CS	S
ASOCIADO AL ESTUDIANTE	01	El ambiente social dentro del aula taller fomenta tu posible abandono del mismo					
	02	El ambiente social dentro de la institución fomenta tu posible abandono del mismo.					
	03	Te sientes insatisfecho con la oferta formativa de su actual especialidad					
	04	Recibe apoyo del docente en su formación profesional					
	05	Recibe poco apoyo del personal administrativo en su formación profesional					
	06	Recibe poco apoyo del personal directivo en su formación profesional					
ASOCIADO A LA INSTITUCIÓN	07	La Conducta individual de los docentes fomenta una posible deserción.					
	08	La Conducta individual del personal administrativo fomenta un posible abandono					
	09	La conducta grupal de los docentes fomenta un posible abandono					
	10	La conducta grupal de los administrativos fomenta un posible abandono					
	11	La estructura organizacional estimula un posible abandono del CETPRO					
	12	El clima académico no es el óptimo dentro del aula taller					
	13	El clima social dentro del aula taller no es el óptimo					
	14	El clima social dentro de la institución no es el óptimo					

Anexo 3

Fichas de validación de los instrumentos

Certificados de validez del contenido del instrumento de Comportamiento Organizacional



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Juicio de expertos: Variable 1: Comportamiento Organizacional

No	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Dimensión: Conducta Individual Su docente se valora así mismo por ser como es	✓		✓		✓		
2	Su docente se reconoce importante su rol en la institución educativa	✓		✓		✓		
3	Su docente está en continua búsqueda del perfeccionamiento	✓		✓		✓		
4	Su docente tiene una actitud democrática en su desempeño docente	✓		✓		✓		
5	Su docente demuestra compañerismo cuando realiza alguna actividad	✓		✓		✓		
6	Su docente expresa sus emociones de manera libre y espontánea	✓		✓		✓		
7	Su docente manifiesta habilidades sociales de manera espontánea	✓		✓		✓		
8	Su docente manifiesta habilidades emocionales que permite la integración	✓		✓		✓		

Dimensión 2: Conducta Grupal		SI	NO	SI	NO	SI	NO
9	Reconoce usted capacidad de liderazgo en su docente	✓		✓		✓	
10	Reconoce usted una relación laboral y amical adecuada en el CETPRO de su maestro con otros docentes	✓		✓		✓	
11	Su maestro realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás	✓		✓		✓	
12	Su maestro se comunica de manera directa y cordial con las personas	✓		✓		✓	
13	El maestro comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea	✓		✓		✓	
14	Su maestro es asertivo cuando participa en las actividades del CETPRO	✓		✓		✓	
15	Su maestro demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones	✓		✓		✓	
16	Su maestro toma de decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo	✓		✓		✓	
17	Su maestro participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Estructura Organizacional		SI	NO	SI	NO	SI	NO
18	Reconoce que los docentes se adecúan con facilidad en el	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Espino Flores Romulo Alberto DNI: 10665063

Especialidad del validador: Administración Estrategia de Empresas

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

³**Ciudad:** 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.

_____ de _____ 2018.



Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 1: Comportamiento Organizacional

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	Dimensión: Conducta Individual	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Su docente se valora así mismo por ser como es	✓		✓		✓		
2	Su docente se reconoce importante su rol en la institución educativa	✓		✓		✓		
3	Su docente está en continua búsqueda del perfeccionamiento	✓		✓		✓		
4	Su docente tiene una actitud democrática en su desempeño docente	✓		✓		✓		
5	Su docente demuestra compañerismo cuando realiza alguna actividad	✓		✓		✓		
6	Su docente expresa sus emociones de manera libre y espontánea	✓		✓		✓		
7	Su docente manifiesta habilidades sociales de manera espontánea	✓		✓		✓		
8	Su docente manifiesta habilidades emocionales que permite la integración	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Conducta Grupal		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Reconoce usted capacidad de liderazgo en su docente	✓		✓		✓		

	Lugar donde realiza su labor docente								
20	Su maestro realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena	✓		✓		✓		✓	
21	Su maestro realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus actividades diarias	✓		✓		✓		✓	
22	Reconoce en su maestro la equidad al distribuir los recursos dentro de aula taller	✓		✓		✓		✓	
23	Observa que su docente fomenta la generación de recursos económicos y financieros para la institución educativa	✓		✓		✓		✓	
24	Observa que su docente use la innovación tecnológica asumiendo los riesgos	✓		✓		✓		✓	
25	Observa que su docente orienta sus actividades hacia el bienestar institucional	✓		✓		✓		✓	
26	Su docente realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)) No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr.Mg.: Mg. HAROLD RUIZ, POZIO DEL PILAR DNI: 07286083

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: 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.

_____ de _____ 2018.



Firma del experto informante.

	lugar donde realiza su labor docente								
20	Su maestro realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena	✓		✓		✓		✓	
21	Su maestro realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus actividades diarias	✓		✓		✓		✓	
22	Reconoce en su maestro la equidad al distribuir los recursos dentro de aula taller	✓		✓		✓		✓	
23	Observa que su docente fomenta la generación de recursos económicos y financieros para la institución educativa	✓		✓		✓		✓	
24	Observa que su docente use la innovación tecnológica asumiendo los riesgos	✓		✓		✓		✓	
25	Observa que su docente orienta sus actividades hacia el bienestar institucional	✓		✓		✓		✓	
26	Su docente realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: VELARDE VILLAL OSCAR FERNANDO DNI: 09144788

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para el 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.

___ de ___ 2018.



Firma del experto informante.

10	Reconoce usted una relación laboral y amical adecuada en el CETPRO de su maestro con otros docentes	✓		✓		✓		✓	
11	Su maestro realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás	✓		✓		✓		✓	
12	Su maestro se comunica de manera directa y cordial con las personas	✓		✓		✓		✓	
13	El maestro comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea	✓		✓		✓		✓	
14	Su maestro es asertivo cuando participa en las actividades del CETPRO	✓		✓		✓		✓	
15	Su maestro demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones	✓		✓		✓		✓	
16	Su maestro toma de decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo	✓		✓		✓		✓	
17	Su maestro participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional	✓		✓		✓		✓	
Dimensión 3: Estructura Organizacional									
18	Reconoce que los docentes se adecúan con facilidad en el ambiente laboral	✓		✓		✓		✓	
19	Reconoce en su maestro comodidad y seguridad en el	✓		✓		✓		✓	

Juicio de expertos: Variable 1: Comportamiento Organizacional

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
No	Dimensión: Conducta Individual							
1	Su docente se valora así mismo por ser como es	✓		✓		✓		
2	Su docente se reconoce importante su rol en la institución educativa	✓		✓		✓		
3	Su docente está en continua búsqueda del perfeccionamiento	✓		✓		✓		
4	Su docente tiene una actitud democrática en su desempeño docente	✓		✓		✓		
5	Su docente demuestra compañerismo cuando realiza alguna actividad	✓		✓		✓		
6	Su docente expresa sus emociones de manera libre y espontánea	✓		✓		✓		
7	Su docente manifiesta habilidades sociales de manera espontánea	✓		✓		✓		
8	Su docente manifiesta habilidades emocionales que permite la integración	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Conducta Grupal							
9	Reconoce usted capacidad de liderazgo en su docente	✓		✓		✓		

Anexo 4

Base de datos de la investigación

107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
112	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
113	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
115	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
118	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
121	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	1	3	2	3	2	5	4	3	3	4	2
122	3	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	2	1
123	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4
124	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
125	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
126	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	5	5	5	2	3	3
127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
128	2	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2
129	2	3	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3
130	5	5	5	5	2	3	2	3	5	3	2	4	5	5	5	3	4	5	5	2	4	5	2	5	5	5
131	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2

132	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
133	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	3	4	3	5	2	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4
134	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3
135	2	5	5	5	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	2	3	5	2	5
136	2	5	5	5	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	2	3	5	2	5
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	5	2	3	2	2	5	3
138	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	3
139	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	2	2
140	1	2	2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	3
141	1	2	2	3	1	1	3	3	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3
142	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	3	4	2	2	4	3	2
143	4	1	3	4	1	4	2	3	1	2	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3
144	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
145	5	3	4	4	3	5	4	5	2	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5
146	5	5	5	3	5	2	5	2	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	2	4	3	5	5	5	3
147	2	3	1	3	1	3	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3
148	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2
149	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
150	1	2	2	5	2	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	5	4	2	3	5	2	4	2	3
151	3	3	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	5	3
152	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
153	3	2	4	4	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	5	2	3	5	5	5	2	5	5
154	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
155	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	2	3	3
156	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	3	4	4	2	1	3	4	1	2	3	1	1

157	3	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	2	
158	2	2	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
159	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
161	2	4	3	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	
162	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	
163	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
164	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	1	2	4	4	4	2	4	3	3	5	2	3	2	4	3	
165	5	3	3	5	3	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	3	3	2	5	4	5	5	5	3	2	
166	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	3	1	1	3	
167	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
168	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
169	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	2	
170	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
171	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3	
172	1	2	1	3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
173	3	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	
174	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	3	
175	2	3	3	5	3	2	5	2	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	
176	2	3	3	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	3	2	3	3	
177	3	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	3	
178	5	5	5	2	3	5	5	3	3	5	5	5	2	3	3	5	3	2	5	2	5	3	5	5	5	5	
179	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	1	2	
180	3	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	
181	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	

182	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	3	3	2	2	2
183	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5
184	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4
185	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
186	3	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	2	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	3
187	5	2	3	3	5	3	5	2	3	5	4	5	3	2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
188	2	2	3	1	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1
189	4	4	4	2	4	1	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3
190	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4
191	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3
192	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
193	2	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	5	2	5	3	4	2	2	3	2	1	2	4	4	4	2
194	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
195	3	4	1	4	2	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2
196	3	3	1	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3
197	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	2	3	2	4	5	5	3	5	2
198	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3
199	1	1	1	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	2	2	5	1	1	1	3	1
200	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	5	2	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	3	5
201	3	5	5	3	4	5	4	3	5	4	2	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	3
202	5	5	3	5	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	1	3	5	5
203	3	2	2	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1
204	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3
205	4	4	2	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	5	2	3	4	2	4
206	1	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2

207	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1
208	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
209	2	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	2	4	5	2	3	2	3	3	4	2	2	2	5	2
210	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	2	3	4	5	3	3	5	5
211	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
212	3	3	5	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5
213	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	3
214	2	1	3	3	5	2	5	3	3	5	2	2	5	2	2	2	3	5	3	3	5	1	2	3	1	5
215	3	4	4	4	3	4	3	1	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3
216	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
217	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3
218	5	3	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	2	3	4
219	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	1	2
220	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2
221	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
222	3	5	5	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	5	2	2	5	4	5	3	2	5	3
223	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4
224	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
225	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
226	2	3	2	3	1	3	3	3	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2
227	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
228	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3
229	5	3	5	3	2	5	4	5	2	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	5	3	5	5	5	4
230	5	2	3	2	5	2	3	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5
231	1	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1

232	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
233	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3
234	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3
235	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	1	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	3
236	4	3	2	4	4	2	3	4	2	1	3	3	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2
237	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	5	1	1	1	3	2
238	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
239	2	3	2	3	3	5	5	2	5	3	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
240	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
241	3	4	2	2	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3
242	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
243	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
244	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
245	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	1	3	3	4	4	2	2	3	4
246	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	2
247	1	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	3
248	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
249	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
250	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	4	3	2	1	3	2
251	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	2	4	2	2	2	3	2
252	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
253	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	5	3	2
254	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
255	3	5	5	5	3	5	3	5	3	2	3	5	2	5	5	2	3	5	5	5	5	2	5	3	5	5
256	3	3	1	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2

257	2	3	4	2	3	2	2	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	2	4	2	4
258	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
259	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5
260	5	3	2	3	3	3	2	5	3	3	5	5	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
261	2	1	3	1	1	1	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1
262	3	2	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	3	5	3
263	2	2	2	3	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	5	3	5	2	3	2	4	5	3	3	5	2

82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	2	2	2	3	4	5	5	2	3	4	3	2	2	3

116	4	2	2	5	2	3	5	2	2	2	4	2	5	2
117	2	3	3	5	3	3	5	3	2	3	2	3	2	3
118	2	4	2	4	2	4	2	2	2	5	2	2	4	5
119	5	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	2	2
120	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	2	2	5	4
121	4	4	2	2	2	3	3	3	4	2	3	4	2	4
122	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4
123	2	5	2	5	3	2	3	4	2	2	4	2	4	2
124	5	4	2	3	3	4	2	4	3	2	2	2	4	2
125	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3
126	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	5
127	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	5	5
128	4	2	5	2	4	2	2	2	3	5	2	5	2	2
129	4	4	2	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	4
130	2	2	2	4	3	4	4	3	5	2	4	2	3	2
131	2	4	2	3	2	4	2	5	4	4	2	2	4	2
132	2	4	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	5	2
133	4	2	4	2	2	2	2	5	2	5	2	2	4	4
134	4	4	4	1	1	3	5	4	4	1	5	1	1	4
135	1	1	4	2	5	4	3	2	1	4	5	4	1	5
136	4	4	2	2	4	2	2	4	4	3	3	4	2	2
137	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4
138	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4
139	2	2	4	5	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4
140	2	2	2	4	5	2	2	4	2	4	2	2	4	5
141	4	2	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	2
142	4	5	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	5
143	5	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	5	2	2
144	2	4	4	3	2	2	2	4	2	4	5	2	2	4
145	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	4
146	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2
147	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	4	5	4	2
148	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4
149	2	2	4	4	2	2	4	2	5	4	3	2	2	4

150	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	5	2	2
151	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3	4	2
152	4	2	4	2	5	2	5	2	4	2	2	2	4	2
153	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	5
154	1	4	4	2	2	4	4	1	4	5	2	4	4	1
155	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	1
156	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4	5
157	5	4	4	1	1	5	4	2	1	5	4	1	1	4
158	5	1	4	2	2	2	5	1	5	4	1	5	4	1
159	2	4	2	2	2	4	2	2	3	5	5	2	5	2
160	4	4	2	2	2	2	3	1	4	4	2	4	4	4
161	4	2	2	4	4	4	3	1	2	2	4	1	4	5
162	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2
163	4	2	2	2	5	2	4	2	4	2	4	2	5	2
164	1	3	4	3	1	3	4	3	1	5	3	4	3	4
165	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	4	5
166	4	3	2	2	4	5	2	4	3	2	3	3	2	3
167	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3
168	2	2	4	2	2	5	4	2	2	4	2	3	4	4
169	4	2	5	2	5	2	2	2	4	2	2	2	4	4
170	2	4	2	2	2	5	2	4	2	2	5	3	3	4
171	4	4	4	2	3	2	2	4	2	2	5	4	2	2
172	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	5	2	5
173	4	2	2	4	2	5	2	4	3	2	4	2	4	2
174	4	3	4	4	1	1	3	5	2	5	3	1	3	3
175	4	2	2	4	5	4	1	4	1	4	2	2	2	5
176	1	5	1	1	4	5	4	1	5	4	1	5	1	4
177	4	1	4	1	1	5	4	4	4	4	4	1	4	1
178	5	3	2	2	4	5	2	2	2	4	4	4	2	1
179	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	2	5
180	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2
181	4	4	2	2	4	2	3	2	5	4	2	2	2	4
182	1	4	3	4	2	4	1	4	5	4	1	4	4	1
183	4	5	4	2	3	2	2	2	4	2	4	4	2	2

184	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4
185	4	2	2	4	3	4	2	2	4	2	3	2	4	4
186	4	5	5	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2
187	4	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2
188	4	2	3	5	3	2	4	2	2	4	2	2	5	2
189	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
190	4	5	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
191	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
192	5	4	5	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2
193	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4
194	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4
195	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4
196	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	5	3
197	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4
198	5	4	2	2	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4
199	4	2	2	4	4	2	2	5	2	4	2	2	5	2
200	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4
201	2	2	2	3	4	4	2	2	2	4	5	4	2	4
202	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4
203	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2
204	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4
205	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2
206	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4
207	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
208	2	2	5	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	4
209	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
210	2	4	2	3	2	4	4	2	2	4	2	3	4	4
211	4	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	4
212	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
213	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4
214	4	4	2	3	3	4	2	2	4	2	4	4	2	2
215	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
216	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
217	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4

218	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
219	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
220	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
221	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
222	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
223	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2
224	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
225	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
226	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	5	3
227	5	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4
228	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	5	2
229	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
230	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
231	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
232	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
233	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
234	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
235	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	5	2
236	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
237	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
238	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	5	2
239	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
240	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
241	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
242	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
243	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
244	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	5	2
245	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
246	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
247	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
248	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
249	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
250	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4
251	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4

Anexo 5

Autorización de la institución donde se realiza la investigación

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señora:
 Mag. María del Carmen ANCAYA MARTINEZ
 Coordinadora de la Escuela de Posgrado
 Universidad Cesar Vallejo – Campus Ate
PRESENTE

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de los
 Instrumentos de investigación del Lic.
 Ernesto Javier BAUTISTA REYES.**

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento, que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al **Bach. Ernesto Javier BAUTISTA REYES**, la aplicación de los instrumentos de evaluación del Proyecto de Tesis titulada **“El Comportamiento Organizacional y la Deserción Estudiantil en la Institución Educativa Micaela Bastidas de San Juan de Lurigancho – 2018”**, lo cual hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Las Flores, 25 de octubre del 2018

EAT.



Dr. ELVIS M. ALVAREZ TORRES
 DIRECTOR
 CETPRO "MICAELA BASTIDAS"

Anexo 6
Artículo Científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I.- TÍTULO

El comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en la institución educativa Micaela Bastidas de San Juan de Lurigancho - 2018.

II.- AUTOR

Br. Ernesto Javier Bautista Reyes

bautistareyesernesto@gmail.com

Estudiante de la Escuela de posgrado de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo

III.- RESUMEN

La presente investigación titulada: “El comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en la institución educativa Micaela Bastidas de San Juan de Lurigancho - 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, según su finalidad fue una investigación aplicada, según su carácter fue una investigación transeccional y correlacional, según su alcance fue una investigación transversal. La población estuvo conformada por 833 participantes y una muestra estratificada de 263 participantes. Como técnicas para el recojo de información se empleó la encuesta y su instrumento un cuestionario para medir el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados fueron sometidos al Alfa de Cronbach; y para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico rho de Spearman.

Luego del procesamiento de los datos y la contrastación de las hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: Sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en la institución educativa Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman

$\rho = -0,469^{**}$, y un nivel de significancia igual a 0,000; siendo esta relación inversa y moderada, con lo que se puede afirmar que si mejoramos el comportamiento organizacional bajaremos significativamente el índice de la deserción estudiantil.

IV.- PALABRAS CLAVE

Comportamiento organizacional, deserción estudiantil

V.- ABSTRACT

The present investigation entitled: "The organizational behavior and the student desertion in the educational institution Micaela Bastidas of San Juan de Lurigancho - 2018", had like general objective to determine the relation between the organizational behavior and the student desertion.

The research carried out was quantitative, according to its purpose is an applied research, according to its character is a transectional and correlational research, according to its scope is a cross-sectional investigation. The population consisted of 833 participants and a probabilistic sample of 263 participants. As information collection techniques, the survey and its instrument were used as a questionnaire to measure organizational behavior and student desertion, which were validated by expert judgment. For reliability, a pilot test was applied, the results of which were submitted to the Cronbach's Alpha; and for the hypothesis test the Spearman rho statistic was used.

After the processing of the data and the testing of the hypotheses, the following conclusion was reached: Yes, there is a significant relationship between organizational behavior and student desertion in the Micaela Bastidas educational institution of the UGEL No. 05 of San Juan de Lurigancho; having obtained a Spearman correlation coefficient $\rho = -0.469^{**}$, and a level of significance equal to 0,000; This relationship being inverse and moderate, with what can be said that if we improve organizational behavior we will significantly lower the rate of student desertion.

VI.- KEYWORDS

Organizational behavior, student desertion

VII.- INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la deserción de estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL No 05 San Juan de Lurigancho. 2018, Fue una investigación de enfoque cuantitativo del tipo no experimental, donde la población estuvo constituido por los 833 estudiantes de la institución educativa; la muestra estratificada consideró a 263 estudiantes distribuidos en los tres turnos: Mañana (103), tarde (69) y noche (99), para lo cual se utilizó las variables: Comportamiento organizacional y deserción estudiantil.

Comportamiento Organizacional

“El Comportamiento Organizacional es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.”. (Chiavenato 2017)

Deserción Estudiantil

“La deserción estudiantil es el abandono voluntario que puede ser explicado por diferentes categorías de variables: socioeconómicas, individuales, institucionales y académicas”. (Díaz, 2014)

En los centros técnico productivas, la deserción es un término utilizado para referirse al hecho que tiene que ver donde un gran número de jóvenes se retiran de las aulas talleres sin concluir sus módulos. En dicho fenómeno concurren muchos factores, unos condicionantes del fenómeno y otros estructurales o determinantes y son los factores condicionantes serán nuestros objetos de estudio.

La conclusión a la que se llegó fue, que existe una relación significativamente moderada e inversa entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil por lo cual se sugiere tomar las estrategias pertinentes para mejorar el comportamiento organizacional

VIII.- METODOLOGÍA

Según su finalidad fue una investigación aplicada porque se usaron conocimientos sobre Comportamiento Organizacional y Deserción Estudiantil para ver la relación entre ellas. Fue investigación transeccional correlacional ya que tuvo como propósito conocer la relación que existe entre dos o más variables en un contexto particular. También es una investigación cuantitativa ya que establecieron teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivaron hipótesis, que se sometieron a pruebas utilizando diseños de investigación

apropiados. Se midieron las variables en un contexto determinado, analizando cada una de ellas para establecer conclusiones. Es una investigación transversal porque se describió la relación que hay entre las dos variables en un momento determinado. Es una investigación orientada a la aplicación porque se basó en la adquisición de conocimientos con el fin de dar respuesta a problemas concretos.

IX.- RESULTADOS

Describirnos los hallazgos estadísticos dentro nuestro estadístico SPSS 25,0.

H_0 : El comportamiento organizacional no se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho

H_1 : El comportamiento organizacional se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho

Tabla 1: Correlación de Spearman entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho. 2018

			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	DESERCIÓN ESTUDIANTIL
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,469**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	263	263
	DESERCIÓN ESTUDIANTIL	Coefficiente de correlación	-,469**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	263	263

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

Dado que la probabilidad (0,000) es menor a 0,05, rechazamos la hipótesis nula, por consiguiente existe suficiente evidencia estadística para poder afirmar que la percepción de los estudiantes sobre el comportamiento organizacional de los docentes y administrativos del CETPRO Micaela Bastidas está relacionado con la deserción estudiantil de la institución.

Al observar la correlación de Spearman (-0,469), se puede afirmar que existe una relación negativa de nivel moderado, donde a mejor percepción del comportamiento organizacional menor será el índice de deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas

Comportamiento Organizacional

Tabla 2: *Conducta Individual de docentes y administrativos del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, percibido por los participantes de la institución*

CONDUCTA INDIVIDUAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	25	9,5	9,5	9,5
	BAJA	189	71,9	71,9	81,4
	MEDIA	49	18,6	18,6	100,0
	Total	263	100,0	100,0	

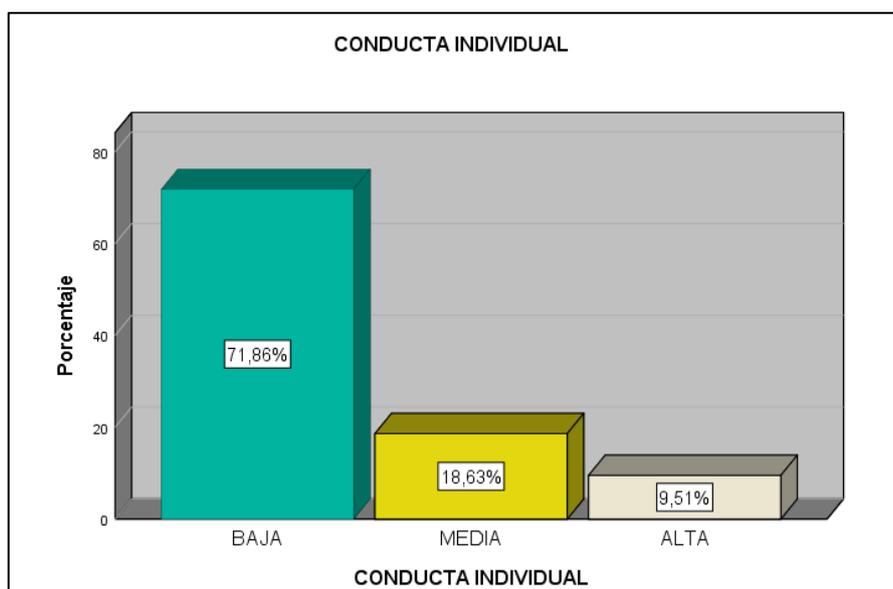


Figura 1. *Niveles de la Dimensión de la conducta Individual*

Interpretación

En la Tabla 2 y la Figura 1, se observa que el 71,86% de los participantes del CETPRO Micaela Bastidas perciben un nivel bajo sobre la conducta individual de los docentes y administrativos de la institución, el 19,63% de los participantes perciben en un nivel medio y tan solo 9,51% señala en un nivel alto.

Tabla 3: *Conducta Grupal de docentes y administrativos del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, percibido por los participantes de la institución*

CONDUCTA GRUPAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	32	12,2	12,2	12,2
	BAJA	189	71,9	71,9	84,0
	MEDIA	42	16,0	16,0	100,0
	Total	263	100,0	100,0	

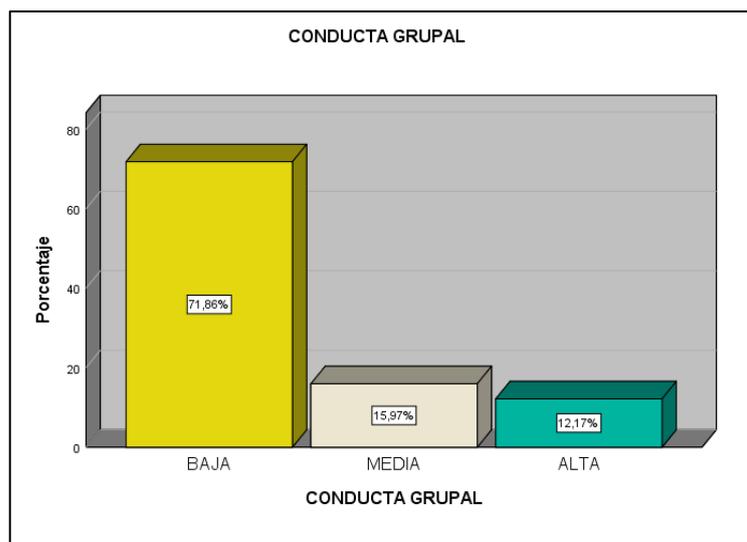


Figura 2. Niveles de la Dimensión de la conducta Grupal

Interpretación

En la Tabla 3 y la Figura 2, se puede observar que un 71,86% de los participantes perciben que la conducta grupal de los docentes y administrativos del CETPRO Micaela Bastidas es baja, un 15,979% señala que tiene un nivel Medio, mientras que solo un 12,17% percibe un nivel alto en la conducta grupal de los docentes. Por lo cual podemos afirmar que la gran mayoría percibe que la conducta grupal en la institución es baja

Tabla 4: Conducta Institucional del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, percibido por los participantes de la institución

CONDUCTA INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	33	12,5	12,5	12,5
	BAJA	183	69,6	69,6	82,1
	MEDIA	47	17,9	17,9	100,0
	Total	263	100,0	100,0	

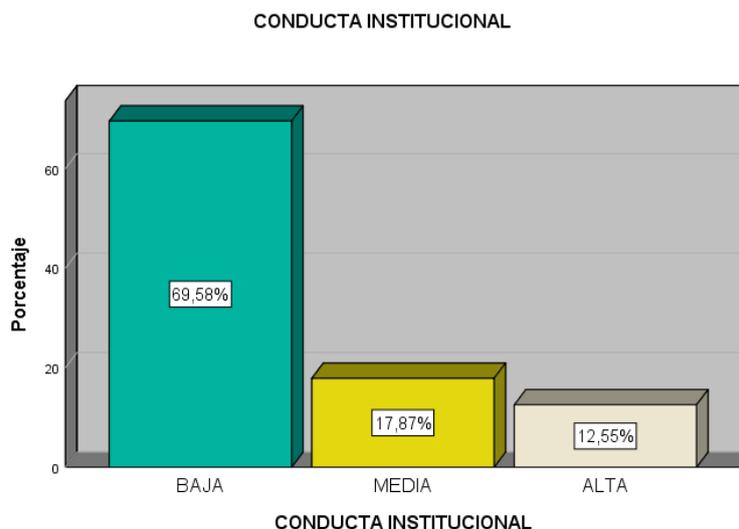


Figura 3. Niveles de la Dimensión de la Conducta Institucional

Interpretación

En la Tabla 4 y la Figura 3, un 69,58% de los participantes del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL 05 señalan que la estructura organizacional tiene un nivel bajo, un 17,87% tiene la percepción de un nivel Media y un 12,55% de participantes que señalen un nivel alto.

3.1.2 Deserción Estudiantil

Tabla 5: Nivel de intención de deserción de estudiantes del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, por los participantes de la institución desde su dimensión personal

DIMENSION PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	151	57,4	57,4	57,4
	BAJA	4	1,5	1,5	58,9
	MEDIA	108	41,1	41,1	100,0
	Total	263	100,0	100,0	

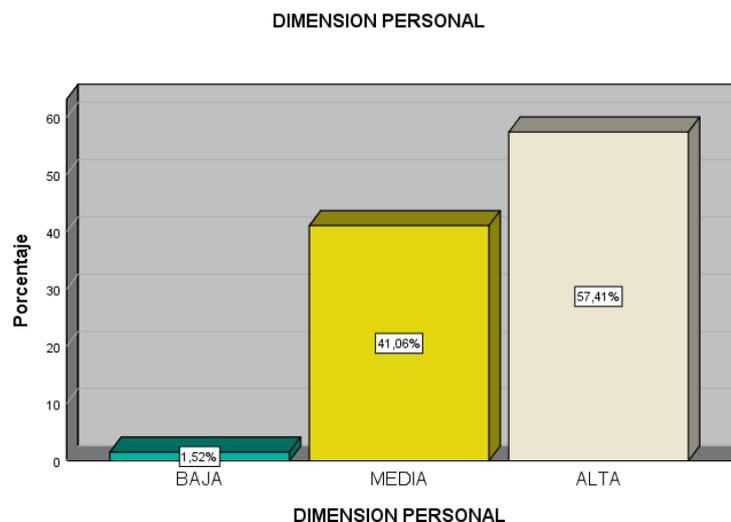


Figura 4. Niveles de la Dimensión Asociado al Estudiante

Interpretación

En la Tabla 5 y la Figura 4 se observa que el 57,41% de los participantes de tiene un nivel Alto en la sensación de desertar en los módulos que actualmente se encuentran matriculados en el Cetpro Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 en San Juan de Lurigancho, mientras que un 41,06% se ubica en un nivel medio y solo un 1,52% considera un nivel bajo la sensación de abandono

Tabla 6: Nivel de intención de deserción de estudiantes del CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, por los participantes de la institución desde la dimensión institucional

DIMENSION INSTITUCIONAL						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	ALTA	146	55,5	55,5	55,5	
	BAJA	5	1,9	1,9	57,4	
	MEDIA	112	42,6	42,6	100,0	
	Total	263	100,0	100,0		

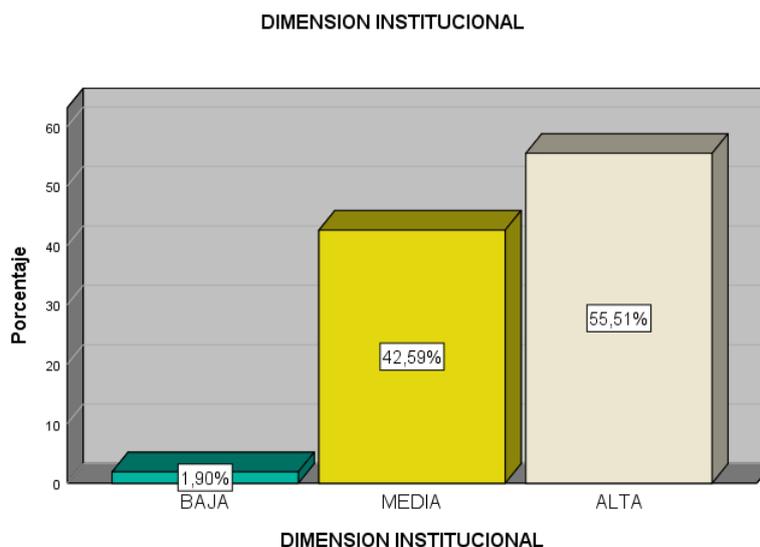


Figura 5. Niveles de la Dimensión Asociado a la Institución

Interpretación

En la tabla 6 y figura 5 se observa que los participantes del CETPRO Micaela Bastidas en un 55,51% tienen la intención de abandonar debido a factores institucionales, mientras que un 42,59% se ubica en un nivel medio y solo un 1,90% no piensa abandonar o tiene muy poca motivación para abandonar su módulo de estudio

X.- DISCUSIÓN

En este apartado haremos un análisis de todos los resultados que se han ido obteniendo durante todo el proceso de la investigación, la contrastación de la hipótesis general evidenció que existe una relación inversa y moderada entre el comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas en el año 2018, donde el Rho de Spearman es $-0,469$, es decir puedo afirmar que a medida que mejore el comportamiento organizacional el índice de deserción estudiantil bajará sustancialmente, esto concuerda con Zans (2017) quien considera que si mejoran el Clima organizacional dentro de una institución esto influiría en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores, que en nuestro caso mejoraría las relaciones interpersonales de los docentes y administrativos.

Estos resultados también refuerzan lo planteado por Quintero (2016) que afirma que existen causas académicas e institucionales que van agotando al estudiante durante los semestres hasta llegar a perder el ánimo de continuar sus estudios, que en nuestro caso el de continuar su capacitación laboral en el CETPRO Micaela Bastidas.

En un promedio el 70% de los estudiantes del centro técnico productiva Micaela Bastidas tienen la percepción de que la conducta organizacional es baja y que relaciona inversamente con la deserción estudiantil, lo cual se complementa con lo vertido por Salazar, et al (2013) que un diseño organizacional tradicional conducen a desempeños deficientes de los docentes y por ende propiciando la deserción estudiantil, mientras que si se cuenta con un diseño innovador y eficiente mejorar sustancialmente el desempeño docente, con lo cual disminuye la deserción de estudiantes.

Tomando en cuenta nuestros resultados donde a menor conducta organizacional mayor será la deserción estudiantil, sabiendo que en lugares donde la conducta organizacional es baja mayor será el estrés dentro de sus miembros, esto es reforzado por Reátegui (2017), quien en su tesis llega a la conclusión de que existe relación significativa entre comportamiento organizacional y estrés laboral donde la relación es inversa, es decir a mejor comportamiento organizacional menor estrés laboral.

XI.- CONCLUSIONES

Primera Conclusión

El comportamiento organizacional se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas, de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho. Siendo esta relación inversa y moderada ($Rho = - 0.469$), es decir que a medida que mejore el comportamiento organizacional disminuirá la deserción estudiantil.

Segunda Conclusión

La conducta individual de cada docente y administrativo se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho. Siendo esta relación inversa y moderada ($Rho = - 0.469$), es decir que a medida que mejore el comportamiento organizacional disminuirá la deserción estudiantil.

Tercera Conclusión

La conducta grupal de los docentes y administrativos se relaciona con la deserción estudiantil en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL No 05 de San Juan de Lurigancho. Siendo esta relación inversa y moderada ($Rho = - 0,366$), dicho de otra manera que a medida que se mejore la conducta grupal de los agentes educativos se disminuirá la deserción estudiantil de la institución educativa.

Cuarta Conclusión

La conducta institucional se relaciona inversa y moderada ($Rho = - 0,465$) con la deserción de estudiantes en el CETPRO Micaela Bastidas de la UGEL No 05 San Juan de Lurigancho, dicho de otra forma; cuando la conducta institucional mejore la deserción estudiantil disminuirá significativamente

XII.- REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2017) *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones*. Tercera Edición. México: Mac Graw Hill
- Díaz, C. (2014). *Modelo conceptual para la deserción estudiantil universitaria chilena*. Chile
- Quintero, I. (2016) *Análisis de las causas de la Deserción Universitaria*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD Especialización en Educación Superior Bogotá. Colombia.
- Reátegui, I. (2017) *Comportamiento Organizacional y Estrés Laboral en la Empresa Nova Vida S.A.C., 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú
- Salazar, B. Mendoza, J. & Jasso, S. (2013). *Estructura organizacional y su relación con el desempeño: un análisis de las instituciones educativas*. Universidad Autónoma de Hidalgo, México.
- Zans, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua

Anexo 11

Declaración Jurada de Artículo Científico

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

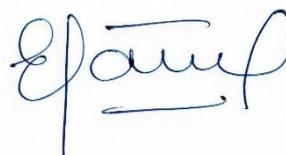
Yo, Ernesto Javier Bautista Reyes, estudiante del Programa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09972627, con el artículo titulado:

**“El comportamiento organizacional y la deserción estudiantil en la institución
educativa Micaela Bastidas de San Juan de Lurigancho, 2018”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate, Enero 2020.



Ernesto Javier Bautista Reyes

DNI 09972627