



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Comportamiento Organizacional y Desempeño por competencias de los
Docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Barreda Galdos, Fátima Yuliana (ORCID: 0000-0002-8409-2939)

Palo Ochoa, Joseline Maryori (ORCID: 0000-0002-0327-1186)

ASESORA:

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine (ORCID: 000-0003-3058-816x)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a nuestros padres, hermanos, abuelos y a mi hijo quienes fueron los pilares fundamentales para nuestra formación personal y profesional como el ejemplo a seguir guiándonos hacia el éxito, cada uno de ustedes aportan a seguir creciendo hoy y en el futuro. Nuestro triunfo va para ustedes.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por permitirnos poder realizar nuestra tesis como uno de nuestros principales objetivos, a la Universidad Cesar Vallejo por impulsarnos en la elaboración del mismo, a nuestros asesores Olenka Espinoza y Ana Luque quienes nos dedicaron tiempo y nos brindaron sus enseñanzas para poder culminar la tesis, a nuestro gran amigo Manuel por el apoyo constante en este largo camino.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras.....	vii
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. Introducción.....	9
II. Marco Teórico	13
III. Metodología	28
3.1 Tipo de Investigación.....	28
3.2 Variables y operacionalización.....	29
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	29
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	30
3.5 Procedimientos.....	30
3.6 Método de análisis de datos	31
3.7 Aspectos éticos	31
IV. Resultados	32
VI. Conclusiones.....	41
VII. Recomendaciones.....	43
ANEXOS	52
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	52
Anexo 2. Matriz de Operacionalización	53
Anexo 3. Encuesta Variable cuantitativa 1	54

Anexo 4. Encuesta Variable cuantitativa 2.....	55
Anexo 5. Carta de autorización	56
Anexo 6. Validaciones de los instrumentos.....	57
Anexo 7. Validaciones de los instrumentos.....	50
Anexo 8. Fichas técnicas.....	52
Anexo 9. Confiabilidad de las variables	58
Anexo 10. Prueba de normalidad	59
Anexo 11. Resumen de tabulación de datos.....	68

Índice de Tablas

Tabla 4.1 Relación Comportamiento Individual y Desempeño por Competencias	24
Tabla 4.2 Relación Comportamiento Grupal y Desempeño por Competencias	25
Tabla 4.3 Relación Comportamiento Estructural y Desempeño por Competencias	26
Tabla 4.4 Relación comportamiento organizacional y el desempeño por competencias .	27
Tabla 9.1 Prueba de normalidad - Kolmogórov-Smirnov	59
Tabla 9.2 Edad de los docentes.....	60
Tabla 9.3 <i>Sexo de los docentes</i>	61
Tabla 9.4 Estado civil de los docentes.....	62
Tabla 9.5 Comportamiento individual	63
Tabla 9.6 Comportamiento grupal.....	64
Tabla 9.7 Comportamiento estructural.....	65
Tabla 9.8 Comportamiento organizacional	66
Tabla 9.9 Desempeño por competencias	67

Índice de Figuras

Figura 9.2.1 Edad de los docentes	60
Figura 9.3.2 Sexo de los docentes	61
Figura 9.4.3 Estado civil de los docentes	62
Figura 9.5.4 Comportamiento individual	63
Figura 9.6.5 Comportamiento grupal	64
Figura 9.7.6 Comportamiento estructural	65
Figura 9.8.7 Comportamiento organizacional.....	66
Figura 9.9.8 Desempeño por competencias	67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha tenido como objetivo determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021. El tipo de investigación fue aplicada con diseño no experimental, transversal, correlacional. Se utilizó como técnica de acopio de información la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual se aplicó a 76 profesores de la I. E. en donde se despliega el estudio de investigación a quienes se les aplico dos cuestionarios. La población fueron los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, y al ser pequeña la población, se tomaron como muestra a todos los docentes. Se concluyó que hay una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi. Obteniendo un nivel de significancia 0.000, así mismo un coeficiente de correlación es de 0.725. Evidenciado mediante el desarrollo personal y profesional de los docentes de la institución educativa, conllevando a una actitud de cambio frente a las relaciones laborales y sociales dentro de la institución

Palabras clave: Comportamiento, organización, desempeño, competencias.

ABSTRACT

The objective of this research work has been to determine the relationship between organizational behavior and performance by competencies of teachers of the school Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021. The type of research was applied with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The survey was used as the information gathering technique and the questionnaire as an instrument, which was applied to 76 professors of the school. where the research study is deployed to whom two questionnaires were applied. The population was the teachers of the I.E Juana Cervantes de Bolognesi, and since the population was small, all teachers were taken as a sample. It was concluded that there is a considerable positive relationship between organizational behavior and performance by competencies of teachers of Juana Cervantes de Bolognesi school. Obtaining a significance level of 0.000, likewise a correlation coefficient is 0.725. Evidenced through the personal and professional development of the teachers of the educational institution, leading to an attitude of change in the face of labor and social relations within the institution

Keywords: Behavior, organization, performance, competencies.

I. Introducción

El sistema de educación en la actualidad ha sufrido transformaciones de una manera muy acelerada, así que los líderes en estos tiempos necesitan mejorar el desempeño por competencias ya que son las principales herramientas para el desempeño de las organizaciones. Por eso, a nivel nacional es muy común que no se lleve a cabo la retroalimentación a los docentes ni se evalúa el comportamiento organizacional, con lo cual no se logra alcanzar el compromiso de los educadores con la institución, se recomendó retroalimentar a los docentes con los resultados del comportamiento organizacional, y así lograr un compromiso con la Institución Educativa.

A nivel local, no se aplicó lo anterior, y sumado a esto tampoco no se capacitaron ni se actualizaron los conocimientos ni técnicas de los mismos, con lo que su actitud es la misma de hace 20 años aunque los tiempos hayan cambiado, sin embargo, los métodos de enseñanza y las relaciones interpersonales, fueron modificados con el tiempo, por lo tanto el presente estudio tuvo la intención de establecer los elementos más importantes del comportamiento organizacional y el desempeño por competencias, lo cual ayudó a un superior desarrollo personal, así como, profesional en los profesores de la I. E., sobrellevando a una cualidad de variación frente a los vínculos laborales y sociales dentro de la entidad y en conjunto, se encontró como problema que los profesores de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi no mostraban un correcto rendimiento en el trabajo ya que la Institución solo se enfocaba en mantener su honor, prestigio y no en una mejora para con sus docentes. Esto se debía a la limitada funcionalidad desarrollada, ya que se dedicó a verificar la finalización de las tareas asignadas de manera sencilla, priorizando los resultados en lugar de buscar mejorarlos continuamente. Es por esto que se observó monotonía en su comportamiento laboral. Las actividades que realizaron los docentes eran en realidad rutinarias, no se realizaban con alegría y solían ser automáticas.

Lo cual se necesitó una indagación en el estudio que fue identificar si los maestros de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi se sentían motivados por alguna actividad u objetivo claro para la mejora de su comportamiento organizacional ante la I. E. y así poder orientar a los profesores y que puedan

afrontar y resolver los conflictos dentro de la Institución, motivándolos a conseguir sus objetivos reales. De esta forma, se pudo contribuir a la evasiva de las contrariedades de investigación de las instituciones mencionadas. La técnica de la presente investigación el cual se aplicó la encuesta, como instrumento fue el cuestionario; las mismas que tuvieron por objetivo evaluar las dimensiones de estudios de las variables; comportamiento organizacional como desempeño por competencias. Este estudio era necesario hacia la institución educativa, ya que el cual ofreció datos, resultados, conclusiones, así como, recomendaciones para la mejora de dicha institución en el ámbito organizacional y en sus competencias personales y profesionales.

Por tal motivo, se planteó estudiar el Comportamiento organizacional, mediante sus indicadores. El Comportamiento individual era inadecuado ya que los sujetos hacían supuestos en relación de las personas con las que laboran, inspeccionan, o pasaban plazo en diligencias de entretenimiento, el Comportamiento grupal daba elevada influencia a la cohesión que consagraban e interactuaban con los otros miembros de un grupo que eliminaban sus límites a fin de lograr propósitos y el Comportamiento estructural englobaba la comprensión y orientación de métodos e inconvenientes organizativos, este concepto permitió que todos los colaboradores entiendan con claridad sus tareas.

Por tanto, se formuló con la interrogante general: ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021?

Como interrogantes de investigación: ¿Qué relación existe entre el comportamiento individual y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021?; ¿Qué relación existe entre el comportamiento grupal y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021? y ¿Qué relación existe entre el comportamiento estructural y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021?

La investigación es conveniente porque permite encontrar la forma de gestionar y mejorar el comportamiento organizacional de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi Arequipa, a través de los hallazgos encontrados y las

recomendaciones dadas. Además, también para el desempeño por competencias porque las sugerencias están direccionadas al desarrollo de habilidades individuales, grupales y estructurales.

Este estudio es de relevancia social porque beneficia a los docentes de la Institución Educativa puesto que al mejorar su desempeño y tener un mejor comportamiento organizacional hace que su calidad de vida laboral sea óptima por los resultados eficaces que se tendrá como consecuencia.

La investigación es importante porque tiene implicaciones prácticas en el sentido que a través de las recomendaciones brindadas será posible en un futuro inmediato resolver problemas tales como el trabajo en equipo que aún tiene falencias en la Institución Educativa, así como la ejecución del pensamiento estratégico para el desempeño de sus tareas.

La investigación se justifica académicamente porque servirá de precedente para futuras investigaciones.

La investigación se justifica teóricamente porque permite reforzar las teorías ya existentes en relación a las variables de comportamiento organizacional y desempeño por competencias de los docentes, lo cual servirá de base para lograr los objetivos y metas institucionales.

Consecuentemente, se plantean como objetivo general, determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.

Como objetivos específicos: Determinar la relación entre el comportamiento individual y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021, Establecer la relación entre comportamiento grupal y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021 y Determinar la relación entre la comportamiento estructural y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.

A su vez propone como hipótesis de la investigación: H_1 Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021. Y la hipótesis nula: H_0 No existe una relación significativa entre el

comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.

II. Marco Teórico

Zans, (2017) en su investigación denominada “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”. Su propósito es “examinar el Clima Organizacional y su acaecimiento en el Rendimiento de trabajo de los empleados administrativos y profesores de la Facultad Regional Multi-disciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período-2016”. En el estudio se usó el tipo pos-positivista, es un realista crítico, lo cual simboliza que la situación existe, pero no consigue entenderse totalmente, los eventos el cual se suscitan se consiguen explicar porque son procesados por leyes naturales el cual las personas solo consiguen descubrir de modo incompleto. Su conclusión fue que el clima organizacional es una especie por confianza en gran medida, por lo que se toma en cuenta entre moderadamente propicio y des propicio, porque el liderazgo no está muy involucrado y no está dispuesto a conservar un buen clima organizacional en el grupo de labor. Se constató que, si bien la tarea se completó y ejecutó en el tiempo especificado, el desempeño del trabajo cultivado en la universidad fue muy bajo, y la toma de decisiones se tomó principalmente por separado, y no hubo plan de capacitación. Se recomendó que los jefes, autoridades, comprometidos con áreas que deben laborar en favorecer a conseguir un Clima Organizacional, propicio, inapreciable, así como, conseguir los niveles de placidez y exaltaciones, exaltación, así como, afectación.

Fernández et al. (2017) en su tesis titulada “La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior” su propósito es "comprender las opiniones de estudiantes y maestros en vínculo de las herramientas de valoración del rendimiento docente de las universidades estatales angolanas y la prioridad de cada dimensión". Esta investigación se ejecutó en la Universidad José Eduardo dos Santos, que es una universidad característica del universo a estudiar. La herramienta de apreciación consta de 23 enunciados distribuidos en 4 dimensiones: docencia-pedagogía, investigación, gestión académica y capacidades de promoción universitaria. El instrumento se empleó a una muestra compuesta por 126 profesores y 342

alumnos. El estudio de las opiniones por alumnos, así como, docentes puede llevar a la conclusión de que las 4 dimensiones sugeridas se utilizan para evaluar la efectividad del desempeño docente. Según las opiniones de los dos grupos, la dimensión de capacidad docente ocupa el primer lugar.

Bravo, (2016) en su tesis titulada "Diagnóstico del comportamiento organizacional de las empresas comercializadoras de productos lácteos en Portoviejo para la mejora de su desempeño empresarial" comentó que la mala gestión de las variables ha traído consecuencias negativas para la empresa. El absentismo por cualquier motivo (enfermedad, irresponsabilidad, etc.) debe controlarse y evitarse, ya que, si las vacantes retrasarán las actividades y generarán productividad, provocando insatisfacción de los operadores de la empresa. Su objetivo es "diagnosticar la conducta organizacional de la empresa comercializadora de lácteos Portoviejo a fin de promover la mejora de su rendimiento empresarial". El método por investigación es descriptivo y deductivo, este último se utiliza para determinar las vitales deficiencias el cual conmueven el desempeño del personal de la empresa comercializadora de lácteos Portoviejo, y para proponer soluciones a los problemas encontrados. Concluyó que el comportamiento organizacional permite comprender desiguales aspectos el cual favorecen al mejor aprovechamiento del talento en un entorno empresarial, y se propuso identificar dos empresas lácteas, como Lacycon y Pura Crema, que realizaron una revisión a los empleados de las dos organizaciones. La encuesta obtiene la información necesaria en el campo de investigación. Se recomienda monitorear el desempeño de la técnica de acción de mejora a través del mecanismo de control de la empresa estructurada. Extender la aplicación del análisis del comportamiento organizacional a otras variables de interés que no se muestran. Aplicar los resultados de la metodología de este trabajo a otras empresas relacionadas en el contexto ecuatoriano.

Villacis, (2015) en su investigación denominada "El comportamiento organizacional y su relación con la satisfacción del cliente interno de la Cámara de Comercio de Ambato", el comentario indicó que la falta de clima organizacional adentro de la Cámara de Comercio de Ambato y el vínculo con la complacencia del usuario intrínseco es notoria, porque recientemente, sus

clientes se quejaron de sistemas de incentivos y control personal inadecuados. Su propósito general es "establecer el acaecimiento del comportamiento organizacional que satisface a los clientes dentro de dicha institución". El diseño del estudio es de corte transversal no experimental, su estudio es exploratorio y relevante porque ayuda a establecer la relación entre variables, por lo que ayuda a identificar la gestión de la escasez de recursos humanos y permite identificar los más adecuados. Estrategias para resolver el problema investigado y calcular su impacto en el rendimiento laboral adecuado a fin de propagar la producción. La conclusión es que la satisfacción de los clientes internos de dicha institución se descubre mediante la aplicación de tecnología de encuestas, por lo que se utiliza la herramienta de encuesta cuestionario para confirmar que la satisfacción de los clientes internos está directamente vinculada con el comportamiento organizacional existente. Se sugiere que se deben utilizar herramientas estratégicas para corregir las deficiencias de la conducta organizacional actual de la Cámara de Comercio de Ambato. Como modelo, podría ser un procedimiento a fin de optimizar la conducta organizacional asentado en mejorar la satisfacción por los usuarios dentro de la institución.

Zambrano, (2015) en su tesis titulada "Diagnóstico del Comportamiento Organizacional y Plan de Mejora Laboral para el Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón Bolívar", su propósito general es "diagnosticar la conducta organizacional de los trabajadores y el grado gerencial del Registro de la Propiedad y Comercio del Estado de Bolívar". La primera técnica es utilizar entrevistas para verificar y socializar temas, y luego utilizar indicadores de encuestas mediante la investigación bibliográfica, los comportamientos se utilizan para proponer alternativas mejoradas y sirven de guía para el responsable de la organización, creando así un medio de labor agradable y motivador para sus trabajadores, mejorando así su eficiencia y rendimiento laboral. Por ello, los trabajadores sitúan el comportamiento organizacional en un rango moderadamente propicio, por lo cual deben examinar opciones de horario el cual lo sitúen en un rango propicio, y proponer y socializar planes de mejora, que incluyan metas, medidas y mejoren el trabajo de acciones realizadas para la satisfacción, la seguridad y calidad de vida, persona responsable y período de cumplimiento.

Francisco, (2018) en su tesis denominada “El Comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Supe pueblo en el año 2016”, tiene como propósito "valorar hasta qué punto el comportamiento organizacional del distrito y la ciudad de Supe Pueblo en 2016 afecta la disciplina laboral de los empleados" En la investigación se empleó el diseño no experimental y transversal, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos. La población inspeccionada fue de 181 trabajadores y se obtuvo una muestra de 123 trabajadores, la conclusión fue que el nivel de comportamiento organizacional de los empleados del distrito y ciudad de Supe pueblo está relacionado en las 3 dimensiones de comportamiento grupal, cultura propio y organizacional. Y el grado de disciplina laboral el cual presentan los empleados mencionados. Se recomienda no desconocer el factor humano del municipio, pues son personas autoidentificadas, en consecuencia, es requerido fortificar la política de formación de cada uno de ellos en cuanto a comportamiento y disciplina.

Nieto, (2018) en su investigación titulada “Análisis del Desempeño por Competencias basado en la evaluación 360° de la Gerencia de la Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Lambayeque bajo el modelo de Martha Alles, 2018” el comentario decía que, en los departamentos de la administración pública y privada, siempre preste atención a comprender el comportamiento de los empleados y el trabajo que realizan. En cierto sentido, en el área privada la administración es más eficaz, no solo por la influencia y demanda el cual exigen los supervisores de la alta dirección en el área, sino asimismo ya que la principal particularidad frente al sector público es que la guía de gestión es desigual, y poseen diferentes ejemplos y diferentes estructuras organizativas. El objetivo general es "evaluar el grado de competencia de los empleados del gobierno provincial de Lambayeque con base en una valoración de 360 ° en el modelo de Martha Alles". El diseño del estudio es no/experimental, pues se estudia el contexto existente, o sea, para el colaborador en etapa oriunda, las posibles respuestas no se verán afectadas de ninguna manera. Al respecto, Kerlinger (1985) señaló que “los investigadores no pueden controlar directamente las investigaciones empíricas y sistemáticas de variables independientes ya que su

desempeño ya ha sucedido o pues que son esencialmente tipos completados en un solo momento". El estudio es prospectivo porque la fuente principal se utilizará para recopilar los datos que se analizarán. Los sujetos de investigación consistieron en 25 colaboradores del ámbito administrativo y financiero del gobierno regional de Lambayeque. No tendrá cómputo de muestra ni muestreo porque se puede medir la población. Se concluye que, en la habilidad Cardinal, la primera dimensión, Customer Focus, obtiene la abrumadora mayoría con un ratio del 84%, lo cual manifiesta el cual existe un vínculo directo entre el entendimiento y las necesidades internas y externas. La satisfacción, el valor añadido y la fiabilidad son los principales factores a la hora de evaluar esta dimensión. Entre las habilidades específicas, la primera dimensión de la comunicación muestra que el resultado principal es muy bueno, representando el 72% del total de la muestra, lo que en cierta medida asevera el cual la empatía y la seguridad son los pilares; no obstante, el 12% lo toma en cuenta muy bueno solo el 16% de la gente piensa que es bueno. La investigación actual se basa en la producción de una proposición específica, en consecuencia, no hay inventario de recomendaciones.

Cañarí, (2017) en su investigación titulada "Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima-2016" su objetivo es "indicar que la motivación laboral está relacionada con la conducta organizacional de los profesores en las instituciones educativas" Sagrado Corazón de Jesús "6059 2016". Considerando la naturaleza de las variables, el diseño del estudio es descriptivamente relevante, este diseño refiere la información y particularidades de la población y el nivel del vínculo entre las 2 variables. La población y muestra incluyó a sesenta profesores de II. EE. del distrito de Villa María del Triunfo, utilizando cuestionarios como herramienta. Asimismo, la técnica utilizada es una encuesta que consta de 51 interrogantes. Los resultados muestran el cual existe una elevada correlación reveladora entre las variables de investigación; en una muestra de sesenta personas se accede la aceptación: en la I. E. "Sagrado Corazón de Jesús" 6059 Lima-2016, está un vínculo entre la estimulación profesional, así como, la conducta organizacional de la relación docente. De igual forma, se recomienda organizar talleres en forma de equipo para fortalecer las

habilidades de equipo, asegurar que exista un contacto mutuo entre colegas, y al mismo tiempo enunciar sugerencias y opiniones hacia el desarrollo de la organización, que beneficiarán a los estudiantes.

Chambilla, (2017) en su investigación denominada “Estilos de Liderazgo Transformacional del equipo directivo y Comportamiento Organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua 2017” su propósito general es "establecer el vínculo entre el estilo de liderazgo transformacional del grupo directivo y la conducta organizacional de la I. E. Rafael Díaz de Moquegua, 2017". Esta investigación pertenece a la clase del estudio sustantivo básico no/experimental, nivel de correlación descriptiva, diseño de correlación transeccional o transversal, pues consiente comprobar si existe vínculo entre las variables de investigación. La muestra son 25 profesores de la I. E. de Moquegua “Rafael Díaz” en 2017. La técnica de acopio de información es una encuesta, y la herramienta utilizada es un cuestionario en relación del liderazgo transformacional y comportamiento organizacional del equipo gerencial. Resultados de correlación entre el estilo de liderazgo transformacional y las variables por conducta organizacional. El factor de correlación alcanzó un grado altamente significativo de 0,737 ($p = 0,000$), el cual fue considerable más bajo que el grado de significación seleccionado (0,05), y se determinó que era una correlación moderadamente positiva. Luego verifique la relación directa entre las variables. La conclusión es que está un vínculo significativo entre el estilo de liderazgo transformacional del grupo directivo y la conducta administrativa de la I. E. “Rafael-Díaz” de Moquegua, 2017.

Hanco, (2017) en su investigación denominada “Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III–Lima Este 2017”, su propósito general es "establecer el vínculo entre el comportamiento organizacional de los trabajadores de la salud Microred Ate III - Lima Este 2017 y la calidad de la atención". El diseño de la investigación se relaciona con métodos cuantitativos porque muestra la vinculación entre la calidad de la atención y la conducta organizacional de los trabajadores de salud de Microred Ate III/Lima/Este, y puesto que las ventajas de la investigación de información se basan en el parámetro y sistematización de los mismos. Diseño

no/experimental porque no manobra ninguna variable. También es transversal ya que trata de instaurar la relación entre las variables medidas en un solo momento. Las herramientas son cuestionarios y escalas Likert. En la investigación es un diseño de método cuantitativo no experimental porque se basa en información obtenida de sucesos en el estado natural sin mediación o manejo de variables. Concluyó que la hipótesis propuesta estaba confirmada. Los estudios consultados y los resultados del estudio de investigación comparten las mismas características, está decir, el comportamiento organizacional y la calidad de la atención tienen un vínculo directo y significativo, aunque algunos factores corresponden a realidades y antecedentes diferentes. Debido a su singular importancia, el trabajo actual tiene como objetivo contribuir a la resolución de problemas de investigación en un contexto general delimitado. También, la correcta experiencia de la conducta de los empleados en la organización mejorará la calidad de la atención médica el cual reciben los usuarios externos y internos y sus familias.

Enríquez y García, (2017) en su tesis denominada "El Comportamiento Organizacional y la Satisfacción Administración de la Universidad Nacional de Laboral en los docentes de la Escuela Profesional De Huancavelica En El Año - 2015" respondiendo al requerimiento de un estudio factible desarrollada inferior de las medidas del estudio descriptivo relevante, en la que se extraiga datos por medio de las encuestas, cuestionario a los profesores el cual laboran en el período, con el objetivo de "Determinación de la relación entre el comportamiento organizativo de los docentes y la satisfacción laboral en la Facultad de Administración de la Universidad Estatal de Huancavelica"; además "En 2015, la determinación por la relación comportamiento organizacional de los maestros de gestión administrativa de la Universidad Nacional Huancavelica en las dimensiones de reconocimiento, responsabilidad, trabajo en grupo y vínculos interpersonales"; se aplica el tipo de investigación y el grado del estudio es correlacional. El método general utilizado es el método científico. Los métodos específicos son deducción, inducción, interpretación y descripción. El diseño del estudio se relaciona con la descripción. La muestra es un profesor designado por la Facultad de Administración y Gestión de 16 universidades; el encuestado está con el propósito de conseguir resultados y concretar las metas del estudio,

utilizando las mismas herramientas de encuesta que las procesadas en la versión SPSS, y aplicando sus propias herramientas a fin de calcular las variables estudiadas en relación con el comportamiento organizacional y la productividad. El valor por significancia de las pruebas "t" y "r" de Pearson en el trabajo estadístico inferencial es 0.004, lo cual indica el cual se admite la hipótesis alternativa H1: el comportamiento organizacional favorece a la productividad de los profesores de la Facultad de la Universidad Nacional Huancavelica 2015. También comprobó la relación existente de cada hipótesis específica, por ejemplo: El comportamiento organizacional ayuda a la dimensión de reconocimiento de los educadores de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en 2015.

Yrribarren, (2016) en su tesis titulada "Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016" hablo que actualmente vivimos en un mundo en constante cambio y debemos estar preparados. Los cambios son deslumbrantes todos los días. En un mundo competitivo sin precedentes, esto se debe a las múltiples exigencias de la "globalización" para las organizaciones; riesgo, independientemente de su condición física y mental. Su propósito general es "establecer el vínculo entre el comportamiento organizacional y la eficacia de los servicios educativos". Las investigaciones realizadas son métodos cuantitativos, tipos básicos y diseños relacionados no experimentales. Se extraen las sucesivas conclusiones: Sí, coexiste un vínculo significativo entre el comportamiento organizacional de las entidades de educación primaria y la calidad de los servicios educativos-Red 9-UGEL 01. Se encarga que las autoridades de la UGEL implementen mejor las II. EE., se implementen comedores para alumnos, bibliotecas y aulas de computación; así como una elevada motivación para los maestros que reciben capacitación y/o actualización, que verdaderamente estén de acuerdo con el desarrollo de la institución y continúen. Para mejorar el comportamiento organizacional a fin de brindar un mejor buen servicio pedagógico.

Sarmiento, (2015) en su investigación denominada "Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el

Salvador, 2015” en la actualidad, el concepto por organización ha cambiado. Cada área de la organización no puede verse aisladamente, sino como parte de un todo, por lo que se consigue decir que una organización es un método de vínculos entre sujetos y gerentes. Perseguir metas y objetivos comunes bajo el mando, y su meta general es "establecer el vínculo entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los maestros". El estudio efectuado utiliza métodos cuantitativos, métodos deductivos hipotéticos, tipos básicos y diseños no experimentales, transversales o transaccionales. Esta encuesta utiliza cuestionarios y sus herramientas para verificar el comportamiento organizacional y el rendimiento de profesores mediante el juicio de expertos y realizar pruebas de confiabilidad, los resultados utilizan el Alfa de Cronbach y el estadístico rho de Spearman para reducir la hipótesis. Después de que se firmen el procesamiento de datos y las suposiciones. Se dio como conclusión: En las 3 II. EE. de Villa Salvador, existe un vínculo indicador entre el comportamiento organizacional y el rendimiento de los profesores. Se recomienda que los gerentes tengan mayor motivación para que los docentes se identifiquen verdaderamente con el desarrollo de la organización y mejoren continuamente los comportamientos organizacionales para mejorar el desempeño docente. Los gerentes deben transformar documentos en relación de las ocupaciones de los agentes educativos, pero no verticales sino ocupaciones delegadas y labor docente responsable.

Gamarra, (2015) en su tesis titulada “Programa de seguridad basado en el comportamiento organizacional para gestionar los incidentes (estudio realizado en la empresa Proyeconsa Arequipa - Perú, en el año 2014)” Existe una “proposición de un plan de seguridad asentado en el comportamiento a fin de tramitar la cantidad de sucesos en los proyectos de autorización y transformación de apariencia de las agencias corporativas de PROYECONSA S.A.C” como objetivo general. A fin de conseguir el propósito planteado, se tramitarán encuestas y capacitaciones externas en asuntos de liderazgo, comunicación y labor en grupo, así como archivos de análisis para recolectar datos sobre el comportamiento de los participantes en cada organización de la empresa. Su tipo de investigación está relacionada, utilizando un diseño de observación retrospectiva multivariante. Esta herramienta es adecuada para

todas las personas involucradas en trabajos de renovación de paredes exteriores y decoración de oficinas. Debido a la falta de un plan para fortalecer los registros de incidentes durante las actividades para poder cuantificar los incidentes y emplear medidas de examen para reducir los incidentes, se encontró que los incidentes no se gestionaron adecuadamente. La conclusión a la que se llega es que muestra que una gran cantidad de incidentes ocurrieron durante febrero, marzo y abril. A fin de reducir los incidentes el cual consiguen derivar en accidentes mortales a largo tiempo, se plantea un plan de seguridad asentado en la conducta organizacional hacia el encargo de sucesos.

Gil et al. (2015) en su tesis que lleva por título "Relación entre el Desempeño por Competencias y Objetivos del Área Comercial de una Empresa Industrial" se cree que el problema a resolver debe estar relacionado con el rendimiento laboral, que es un exterior clave que involucra a proveedores y ámbitos profesionales. La gente piensa que es conveniente distinguir entre el rendimiento afectado por la capacidad y el ejercicio relacionado con los objetivos de productividad, porque estos dos puntos se afectarán y complementarán entre sí a la hora de desempeñar puestos. Su principal propósito es "determinar y estudiar el vínculo entre la capacidad de desempeño de los empleados comerciales de la empresa y el desempeño objetivo". Su investigación es un diseño causal correlacionado cruzado no experimental. No es experimental puesto que es una investigación en el que las variables independientes no se cambian intencionalmente para observar sus efectos sobre otras variables; por el contrario, el fenómeno se observa cuando ocurre en su medio natural para que pueda ser analizado posteriormente. La empresa de investigación tiene 950 empleados y están compuestos por cinco gerentes de primera línea: negocios, I + D, operaciones, administración y finanzas, y desarrollo humano y gestión. La edad de los socios está entre los dieciocho y los 60 años, el 33% de los empleados son empleados mayores de 40 años y el 31% de los empleados tiene más de 11 años en la empresa. También, el 11% de la población corresponde a la sección femenina y el 89% al sector masculino. Hacia la muestra, se utiliza un tipo intencional de estándar no aleatorio. En este sentido, se seleccionaron los directores comerciales de la entidad, de los cuales son veinte y tres. Se obtiene como conclusión general, existe una correspondencia entre los resultados de la

valoración del rendimiento de la competencia y los resultados de la valoración, es decir, si el socio desarrolla la mayoría de las competencias, es probable que logre las metas operativas establecidas para el puesto. Sin embargo, existen tres habilidades que nada tienen que ver con los propósitos: visión empresarial, inteligencia empresarial y planificación-organización. En otras palabras, el hecho de que se desarrollen las capacidades antes mencionadas no afectará el resultado de los objetivos operativos. Aunque el modelo propuesto está relacionado con metas e indicadores de capacidad, se recomienda revisar las definiciones operativas de cada capacidad, especialmente aquellas que no están significativamente relacionadas con el desempeño de la meta. Además, también se deben considerar otras capacidades que estén más en línea con las funciones y desafíos de los ejecutivos de negocios.

En el estudio también se consideró la fundamentación teórica en donde se definen las variables de estudio y todos sus elementos, para esto es muy importante tener conocimientos de los siguientes conceptos claves.

Primero, se tuvo en cuenta el concepto de la variable cualitativa₁, el comportamiento organizacional, según Robbins (2013) es un área de investigación el cual estudia la influencia de las personas, equipos y distribuciones en el comportamiento adentro de la organización, con la intención de usar los conocimientos logrados a fin de optimizar la efectividad por la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2009), precisa el comportamiento organizacional es la investigación de sujetos y equipos el cual proceden en una organización. Implica el impacto de todos estos factores en la organización y el impacto de estos. En otros términos, el comportamiento organizacional describe la colaboración incesante y el dominio mutuo entre sujetos y entidades. Para cualquiera que tenga que lidiar con organizaciones, ya sea creando o cambiando organizaciones existentes, trabajando o invirtiendo en ellas, o lo más importante, liderando.

De acuerdo con Alagappa university (2019), el comportamiento organizacional se preocupa por los pensamientos, sentimientos, emociones y acciones en un entorno de trabajo. Comprender el comportamiento de un individuo es en sí mismo un desafío, pero comprender el comportamiento del grupo en un entorno organizacional es una tarea administrativa monumental

Para Chiavenato, I, (2013), define el comportamiento organizacional es un método el cual surge como un conocimiento inter-disciplinario del comportamiento humano en las organizaciones. No obstante, el concepto aún existe, de hecho, una organización no es una organización que exhibe ciertas conductas, sino sujetos y equipos el cual participan y proceden en ella.

De acuerdo con la revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología (2011) Este artículo analiza el comportamiento organizacional o el comportamiento organizacional y pregunta acerca de las teorías organizacionales sobre su comprensión de este concepto. Al principio, incluso la teoría clásica se extrajo de la construcción del concepto de organización, pero no se encontró respuesta. A continuación, estudio la teoría de las relaciones interpersonales y encuentro el primer concepto de colaboración, como el comportamiento de grupo, y la posterior psicología organizacional y comprensión sociológica de las organizaciones. A principios de siglo, se citó la teoría de sistemas, se estableció y explicó claramente el concepto de organización y se comenzó a establecer el concepto de comportamiento organizacional. Finalmente, verifiqué la tendencia de los sistemas hiperabierto, pero no halla una respuesta al respecto. Consultado con dos autores de comportamiento organizacional, pero no hay respuesta. Esto plantea la necesidad de investigar en relación de la "conceptualización del comportamiento organizacional".

Después de haber sintetizado las ideas de distintos autores, llegamos a la conclusión que el comportamiento organizacional alude a la conducta de los colaboradores adentro de una entidad de la cual componen parte. Pero también es una ciencia interdisciplinar el cual estudia cómo el comportamiento de un

colaborador se ve afectado por el entorno de otras personas, grupos y organizaciones (principalmente empresas).

A fin de definir la siguiente variable cualitativa₂ el desempeño por competencias, recurrimos a Alles, M. (2006), quien en su “Desempeño por competencias: Evaluación 360), Afirma que se trata de un proceso de definición, implementación, medición y evaluación del desempeño esperado de cada individuo y grupo de la organización y, por ende, de toda la empresa.

Por otro lado, Capuano (2014) en su libro “Evaluación de desempeño: desempeño por competencias”, afirma que el desempeño de la competencia es el proceso de estimar el desempeño general de los empleados, enfatizando que no todos son convenientes hacia todos los trabajos y no están indistintamente interesados en todos los tipos de trabajos. Por tanto, la motivación el cual se brinde a todos influirá en el óptimo progreso de sus habilidades.

Para Profit.co (2018) el desempeño por competencias son los valores que las empresas seleccionas como las habilidades o características más integrales que un empleado debe poseer para realizar su trabajo de manera efectiva. Cuando busca contratar a un nuevo empleado, las competencias son los estándares en los que basa su evaluación del entrevistado.

Según Andrade, A, (2012) uno de los objetivos importantes de cualquier plan de evaluación del rendimiento es motivar e influir en el personal pertinente para garantizar que se logren los propósitos y los objetivos de la entidad. Los funcionarios no son una irregularidad. El plan debe mantener el enfoque del vendedor para continuar brindándoles sus mejores esfuerzos.

Para HRider, (2015) el proceso de evaluación del rendimiento de capacidades es un proceso recurrente, y su propósito principal es calcular el rendimiento de cada integrante de la organización en términos por sus capacidades de trabajo.

Según lo investigado entendimos que el desempeño por competencia es una técnica para medir el desenvolvimiento y viable del sujeto en el puesto el cual se encuentra, por medio del cual se pueden identificar problemas de comunicación entre personas, como también, la planificación o el trabajo en equipo, ya que los trabajadores deben ser siempre evaluados, para esto el jefe inmediato registra el nivel de contribución el cual cada trabajador hacia al rendimiento global de la entidad.

Las siguientes definiciones fueron palabras claves sobre nuestra investigación, para Kant (1803), define la educación como “un arte con la búsqueda de la perfección humana como su principal atractivo. Tiene 2 componentes: la disciplina, cuya función es suprimir la animalidad y el instinto, y la enseñanza, que es parte activa de la educación, incluida la transmisión de saberes de generación en generación”.

Para Danilov y Skatkin (1981), consideraron la habilidad como “una definición didáctica muy complejo y extenso: es la capacidad del ser humano a fin de manejar los conocimientos y hábitos de modo creativo en el proceso por actividades teóricas y prácticas”.

En Gestipolis (2015), web especializada en gestión de negocios define la influencia como “el poder que alguien ejerce sobre las actitudes y comportamientos de los demás para lograr sus objetivos. El poder, la política y la negociación son maneras de influir en los demás”.

En cuanto al liderazgo, según Chiavenato (1993), destaca que “es una influencia interpersonal ejercida bajo determinadas circunstancias, guiada por medio del proceso de interacción humana a fin de lograr uno o más propósitos determinados”.

Por otra parte, la motivación para Robbins (1999) “es el deseo de hacer un gran esfuerzo a fin de conseguir los objetivos organizacionales con la condición de reparar determinadas necesidades personales. Si bien la motivación general se refiere a los esfuerzos realizados a fin de conseguir

cualquier propósito, nos orientamos en las finalidades organizacionales a fin de manifestar nuestro interés importante en los procedimientos vinculados con la estimulación y el sistema de valores de la entidad de gestión”.

Teniendo en cuenta la afirmación de Szlaifsztein (2002) quien postula que la organización es: “un modelo de relación en el que un equipo de sujetos busca objetivos habituales, que son el resultado de un proceso de tomar decisiones denominado planificación”.

Mientras tanto Raffino. (2020) expone que “la conducta se entiende generalmente como la forma en que un sujeto responde a los estímulos de su entorno, ya sea consciente o inconscientemente, voluntaria o involuntariamente, proporcional o desproporcionadamente.”.

De acuerdo con Chiavenato (2009) el desempeño laboral es “comportamiento de los empleados al perseguir metas establecidas y lograr metas a través de estrategias establecidas para obtener el desempeño de las habilidades de cada empleado”.

La web significados.com (2017) define las competencias como “las capacidades, habilidades y conocimientos que un sujeto debe poseer para completar una tarea de manera efectiva”.

Finalmente, Vega (2003) enuncia que la orientación “es la transmisión de ideas y estándares de valor lo que permite a las personas elegir entre una variedad de opciones y sirve como guía para que las personas se enfrenten a algo”.

III. Metodología

3.1 Tipo de Investigación

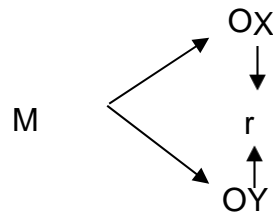
Según Murillo (2008), en el estudio aplicado toma la denominación de “investigación empírica o práctica”, el cual se determina ya que “luego de implementar y sistematizar prácticas basadas en el estudio, busca aplicar o manejar los conocimientos conseguidos mientras adquiere otros conocimientos. Manejar el conocimiento y los resultados del estudio a fin de alcanzar la realidad de manera rigurosa, organizada y metódica”. En ese contexto, el presente estudio es aplicado.

Diseño de investigación

El diseño es no experimental, transversal, correlacional debido a que no se manipulan las variables y se estudian en su estado normal conforme a Hernández et al. (2014) “las investigaciones se efectúan sin la maniobra de la variable y en los que sólo se visualizan los fenómenos en su medio natural para consecutivamente inspeccionar” y transversal porque son “estudios el cual acopian información en un instante”.

Y de diseño correlacional, porque esta clase de investigaciones poseen como objetivo calcular el nivel de vínculo el cual esté entre 2 o más definiciones o variables, calculan cada una de ellas y posteriormente, ponderan y examinan el vínculo. Tales vinculaciones se sostienen en hipótesis arribadas a prueba. Ya que “el provecho y la intención vital de las investigaciones correlacionales son saber cómo se consigue permitir una definición o variable comprendiendo la conducta de otras variables vinculadas”.

Esquema:



M= Muestra

O_x= Comportamiento Organizacional

O_y = Desempeño por Competencias

r = Relación de variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable cualitativas₁: Comportamiento organizacional.

Variable cualitativas₂: Desempeño por competencias.

Matriz de operacionalización se halla en el anexo 1

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Ha estado compuesta por 76 profesores de la I. E. en donde se despliega el estudio de investigación. Por tanto, la presente investigación desarrollo su estudio con la totalidad de su población de la I. E. Juana Cervantes de Bolognesi en la ciudad de Arequipa en el año 2021.

Según Hayes, (1999) al tener una base de datos de posible dirección y ser pequeña la población, la muestra es de método censal (76 colaboradores)

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica

La técnica de acopio por datos el cual se manejó es la encuesta.

Instrumento

El instrumento el cual se manejó es el cuestionario evaluado mediante la escala de Likert.

Siendo el instrumento hacia la variable cualitativa 1: comportamiento organizacional el cual cuenta con 23 ítems, empezando con el enfoque para la primera dimensión, comportamiento individual que se basó en 9 ítems; la segunda dimensión, comportamiento grupal, constó de 6 ítems y en la tercera dimensión, comportamiento estructural, fue de 8 ítems.

Con relación al instrumento de la variable cualitativa 2: desempeño por competencias, fue de 17 ítems, siendo la primera dimensión, competencias cardinales, la cual constó de 7 ítems y la segunda dimensión, competencias específicas para niveles intermedios, que fue de 10 ítems.

3.5 Procedimientos

Para la obtención de la información se efectuó una petición a la I. E. Juana cervantes de Bolognesi para que se pueda recolectar la información mediante la encuesta, la cual se aplicó manera online, al contar con la autorización se realizó la encuesta, siendo su aplicación de manera individual, se procesaron los datos en el sistema Excel SPSS V. 25, después de esto se realizó el análisis y resultado de la información, posteriormente se hizo la discusión y finalmente las conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

Hacia el método por análisis de los datos recolectados, se efectuó la prueba por normalidad a fin de establecer el más adecuado, se efectuó la prueba de normalidad con Kolmogorov/Smirnov a fin de determinar el estadístico inferencial más adecuado, siendo este por ejemplo Pearson con el cual se realizaron las correlaciones respectivas y se probó la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Esta tesis fue realizada en base a la 7ma. Edición de las Normas APA, las cuales sirvieron como base para el formato establecido por la Universidad Cesar Vallejo. Por otro lado, se realizó la gestión correspondiente para la obtención de una carta de autorización rubricada y sellada por el director de la I. E. Juana Cervantes de Bolognesi, obteniéndose así un consentimiento informado, las encuestas se aplicaron con total libertad de cada participante puesto que ellos no fueron coaccionados y se respetó la confidencialidad de cada uno de los participantes.

IV. Resultados

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el comportamiento individual y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021

Tabla 4.1

Relación entre Comportamiento Individual y Desempeño por Competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021

		Comportamiento individual	Desempeño por competencias
Comportamiento individual	Correlación de Pearson	1	0,716**
	Sig. (bilateral)		0,000
		76	76
Desempeño por competencias	Correlación de Pearson	0,716**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	76	76

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

Fuente: Encuesta de Comportamiento Organizacional y Desempeño por Competencias

De acuerdo con los resultados logrados, en la tabla 4.1 se logra visualizar la relación entre el comportamiento individual y el desempeño por competencias de los docentes. A través del análisis estadístico de Pearson proyectan un valor de significancia de 0.000 que es inferior a 0.05, que manifiesta que hay relación entre ambas variables, igualmente el grado de relación es de 0,716, lo que enuncia la presencia de una relación significativa. Es decir, donde a mayor Comportamiento individual será mayor el desempeño por competencias de los docentes.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre comportamiento grupal y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021

Tabla 4.2

Relación entre Comportamiento Grupal y Desempeño por Competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021

		Comportamiento grupal	Desempeño por competencias
Comportamiento grupal	Correlación de Pearson	1	0,614**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	76	76
Desempeño por competencias	Correlación de Pearson	0,614**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	76	76

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

Fuente: Encuesta de Comportamiento Organizacional y Desempeño por Competencias

De acuerdo con los resultados logrados, en la tabla 4.2 se logra visualizar la relación entre el comportamiento grupal y el desempeño por competencias de los docentes. A través del análisis estadístico de Pearson proyectan un valor de significancia de 0.000 que es inferior a 0.05, que manifiesta que hay relación entre ambas variables, igualmente el grado de relación es de 0,614, lo que enuncia la presencia de una relación significativa. Es decir, donde a mayor Comportamiento grupal será mayor el desempeño por competencias de los docentes.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el comportamiento estructural y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021

Tabla 4.3

Relación entre Comportamiento Estructural y Desempeño por Competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021

		Comportamiento estructural	Desempeño por competencias
Comportamiento estructural	Correlación de Pearson	1	0,634**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	76	76
Desempeño por competencias	Correlación de Pearson	0,634**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	76	76

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

Fuente: Encuesta de Comportamiento Organizacional y Desempeño por Competencias

De acuerdo con los resultados conseguidos, en la tabla 4.3 se logra visualizar la relación entre el comportamiento estructural y el desempeño por competencias de los docentes. A través del análisis estadístico de Pearson proyectan un valor de significancia de 0.000 que es inferior a 0.05, que manifiesta que hay relación entre ambas variables, igualmente el grado de relación es de 0,634, lo que enuncia la presencia de una relación significativa. Es decir, donde a mayor Comportamiento estructural será mayor el desempeño por competencias de los docentes.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis de la Investigación

H₁: Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.

Tabla 4.4

Relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021

		Comportamiento organizacional	Desempeño por competencias
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	0,725**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	76	76
Desempeño por competencias	Correlación de Pearson	0,725**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	76	76

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

Fuente: Encuesta de Comportamiento Organizacional y Desempeño por Competencias

Acorde con los resultados logrados, en la tabla 4.4 se logra visualizar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes. A través del análisis estadístico de Pearson proyectan un valor de significancia de 0.000 que es inferior a 0.05, que manifiesta que hay relación entre ambas variables, igualmente el grado de relación es de 0,725, lo que enuncia la presencia de una relación significativa. Es decir, donde a mayor Comportamiento organizacional será mayor el desempeño por competencias de los docentes. Por lo tanto, se ratifica la hipótesis de la investigación y se refuta la nula.

V. Discusión

El propósito por el cual se realizó la investigación fue con el propósito de determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021 con el fin de implementar esta filosofía y obtener beneficios, ya que se analizaron los niveles de autoridad que existen dentro de la Institución Educativa, así mismo se incentivó a un medio laboral el cual fluya conforme a las ocupaciones de su fuerza de trabajo, las cuales pueden forjar una mayor diferencial de desempeño. En cuanto a las limitaciones, dado a que es un tema que hasta hace unos años era poco usado, se tuvo complicaciones en la búsqueda de antecedentes de la investigación respecto a la antigüedad ya que hubo mayor abundancia en la información desfazada, y otra limitación presentada fue que la aplicación del instrumento se realizó vía virtual y no presencial, debido a la contingencia por covid-19.

De acuerdo al primer objetivo los resultados señalan que se observa la relación entre el comportamiento individual y el desempeño por competencias de los docentes. A través del análisis estadístico de Pearson arrojan la existencia de una correlación positiva considerable. Es decir, donde a mayor Comportamiento individual será mayor el desempeño por competencias de los docentes. Lo afirmado anteriormente se corrobora con lo que concluye Francisco (2018) quien afirma que el comportamiento individual, influye en el desempeño laboral, también señala que coexiste relación directa entre el comportamiento individual y el desempeño laboral. Finalmente hace referencia a la tercera dimensión de esta tesis, indicando que coexiste una correlación significativa entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral, probado mediante la prueba de correlación de Spearman la cual mostró un nivel de $P=0.000$, valor que es inferior a 0.05, asimismo consiguió un valor de $Rho=0.443$, con lo cual se pudo probar la relación de dichas variables.

Continuando con el segundo objetivo los resultados señalan que se puede evidenciar el vínculo entre el comportamiento grupal y el desempeño por competencias de los educadores. Mediante el análisis estadístico de Pearson se expresa una correlación positiva media. Es decir, donde a mayor

Comportamiento grupal será mayor el desempeño por competencias de los docentes. Francisco (2018) por su parte, nos brinda credibilidad al afirmar que el comportamiento grupal incide con el nivel de desempeño laboral, probado mediante los resultados que obtuvo, mediante la prueba de correlación de Spearman, la cual arrojó un nivel de significancia $P=0.000$, valor que es inferior a 0.05, asimismo consiguió un valor de $Rho=0.368$, con lo cual y basándose en estos resultados, afirma el cual coexiste relación inversa entre el comportamiento grupal y el rendimiento laboral.

El tercer objetivo nos muestra que, se puede observar la relación entre el comportamiento estructural y el desempeño por competencias de los educadores, ya que el análisis estadístico de Pearson expresa la existencia de una correlación positiva considerable. Es decir, donde a mayor Comportamiento estructural será mayor el desempeño por competencias de los docentes. Es así que, Nieto, (2018) comentó que, en los departamentos de la administración pública y privada, siempre preste atención a comprender el comportamiento de los empleados y el trabajo que realizan. En cierto sentido, en el sector privado la gestión es más efectiva, no solo por la presión y demanda que requiere el personal supervisor de la alta dirección en la región, sino también porque la característica principal en comparación con el sector público es que la dirección modelo es diferente. Tienen otros ejemplos y otros comportamientos estructurales. El objetivo general es "evaluar el nivel de competencia del personal del gobierno provincial de Lambayeque con base en una evaluación de 360 ° bajo el modelo de Martha Alles". El diseño del estudio es no/experimental, ya que se estudia la situación existente, es decir, para el colaborador en estado natural, las posibles respuestas no se verán afectadas de ninguna manera. Al respecto, Kerlinger (1985) señaló que "los investigadores no pueden controlar directamente las investigaciones empíricas y sistemáticas de variables independientes porque su desempeño ya ha ocurrido o porque son esencialmente Tipos completados en un solo momento. El estudio es prospectivo porque la fuente principal se utilizará para recopilar los datos que se analizarán. Los sujetos de investigación consistieron en 25 colaboradores del ámbito administrativo y financiero del gobierno regional de Lambayeque. No habrá cálculo de muestra o muestreo, porque la población se puede medir. Su

conclusión es que el 84% de las capacidades de Cardinal han captado la primera dimensión de la atención de la mayoría de los consumidores, lo que manifiesta que la comprensión tiene una relación directa con las necesidades internas y externas. La satisfacción, el valor añadido y la fiabilidad son los principales factores a la hora de evaluar esta dimensión. Entre las habilidades específicas, la primera dimensión de la comunicación muestra que el resultado principal es muy bueno, representando el 72% del total de la muestra, lo que en cierta medida asevera que la empatía y la confiabilidad son los pilares; no obstante, el 12% lo considera muy bueno, solo el 16% de la gente piensa que es bueno. Este estudio se basa en el progreso de una propuesta específica, por lo que no se proporciona una lista de recomendaciones.

Finalmente, esta investigación permitió evidenciar que coexiste relación estadística significativa entre el comportamiento organizacional y rendimiento por competencias, como lo indica Pearson donde se observa la relación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento por competencias de los educadores, que manifiesta que existe correlación entre ambas variables, también el nivel de correlación es de 0,725, lo que enuncia la existencia de una correlación positiva considerable. Es decir, donde a mayor Comportamiento organizacional será mayor el desempeño por competencias de los docentes. Al mismo tiempo en la tesis realizada por Cañari (2017), quien con relación al propósito general de su estudio halló una correlación elevada significativa por medio del estadístico (R de Spearman al 0,769) entre las variables generales comportamiento organizacional y motivación laboral; también muestra que el plan de mejoramiento y bienestar de su personal enfatiza que la motivación es fundamental a fin de mejorar el comportamiento de los sujetos dentro de la organización, ya sea en el trabajo particular o en grupo, satisfacen a los educadores, al tiempo que tienen en cuenta que el espacio de trabajo les consiente optimizar significativamente su tolerancia y aprobación en la relación interpersonal del grupo de trabajo, y hacer un alto grado de compromiso con las actividades promovidas por la organización a fin de mejorar el clima laboral de sus colaboradores. Por otro lado, Chambilla (2017), corrobora lo expuesto en la tesis, al exponer que los humanos somos animales sociales, por lo que es muy común que decidamos realizar peticiones a otras personas en nuestra vida

diaria. Como hemos visto, las personas seguras de sí mismas perseveran por lograr sus objetivos, satisfacer sus requerimientos y hacer realidad sus deseos. Por tanto, correspondemos pensar estos requisitos como cosas naturales y positivas, ya sea hacia nosotros o hacia nuestras relaciones interpersonales, siempre y cuando hagamos los requisitos de manera confiada y nos confirmemos en su primera conclusión, que demuestra que se ha encontrado que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del equipo directivo de la institución educativa "Rafael Díaz" de Moquegua, 2017 ($r = 0,737$; $p = 0,000$). Los resultados mencionados reafirman con los de Enríquez y García (2017), quien aduce que los resultados obtenidos en el estudio son afirmativos, en cierto sentido, el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica, así como sus metas generales y metas específicas, pueden determinar y saber que sus variables independientes tienen un impacto positivo en las variables dependientes, como se muestra en Inferencia. Estadísticas., al demostrar que $P > 0.05$, con lo cual refuta su hipótesis nula, aceptando la planteada por el investigador. Por otro lado, e incidiendo en la variable dependiente, Fernández Et Al. (2016), concuerdan con nuestros resultados al considerar las habilidades de pedagogía/enseñanza poseen un impacto de alto a muy alto en la evaluación del rendimiento docente de la UJES. No obstante, se observan comportamientos similares entre las percepciones de alumnos y educadores sobre el impacto de estas habilidades en la evaluación, se puede decir que existe una diferencia significativa entre los y catedráticos. Diferencia significativa, dado que el valor de significación asintótica bilateral es menor que 0,05. Es así que Hanco (2018), concuerda con nuestros resultados al afirmar que en general, el comportamiento organizacional es un elemento decisivo en la calidad de la atención brindada a los usuarios, por lo que el valor rho de Spearman es $\rho = .573$ y el valor $p = .000$ es inferior que $p = \text{nivel}$. Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Frente a esta relación lineal, se observa que el comportamiento organizacional es consistente con la calidad de la atención, por lo que los empleados de la salud son los principales responsables de los métodos de descubrimiento del sistema, y parte de la responsabilidad de los administradores del sistema de salud es en todos los niveles. De la misma forma, Gil Et Al (2015), indica existe una

correlación entre los resultados de la valoración del desempeño de la capacidad y los resultados de la evaluación objetivo, es decir, si el socio desarrolla la mayoría de las capacidades, puede lograr los objetivos operativos establecidos para el puesto. Sin embargo, existen tres capacidades que no están relacionadas con las metas: visión empresarial, inteligencia empresarial y planificación y organización. En otras palabras, el hecho de que se desarrollen las capacidades antes mencionadas no afectará el resultado de los objetivos operativos. Por su parte, en cuanto al comportamiento organizacional, Sarmiento (2017), afirma que existe la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman igual a .654 y un nivel de significancia real inferior que el nivel de significancia teórico ($p = .000 < .05$), lo que confirma que existe una diferencia significativa entre los comportamientos organizacionales relacionados con el desempeño docente de 3 II. EE. en El Salvador, 2015; en relación con los resultados de la investigación de Díaz (2012), se concluye que la responsabilidad personal incide positivamente en el desempeño docente. El sentido de responsabilidad colectiva tiene un impacto positivo en el desempeño de los docentes. Una actitud de labor positiva incorporada en la creatividad, la resolución de problemas, la colaboración, el compromiso y el trato con las personas afectará el desempeño docente. Y finalmente Zans (2017), asevera que con hasta el 96% de los empleados entrevistados respondió afirmativamente que la mejora del clima organizacional tendrá un impacto positivo en su desempeño laboral. Un factor importante es la disposición de los empleados a mejorar y la necesidad de asistir al desarrollo de la organización. Los directores y gerentes de todas las regiones coinciden y reiteran los datos obtenidos, y responden afirmativamente de la misma manera. La mejora del clima organizacional tendrá un impacto positivo en su desempeño laboral. Un aspecto importante a destacar corresponde a los resultados conseguidos al aplicar las herramientas a los jefes de departamento y gerentes regionales, a la visión, misión y valores organizacionales, todo lo cual indica un alto grado de conocimiento o identificación con ellos, lo que permite a las agencias. que desea lograr, el camino a seguir y todas las acciones basadas en qué valores deben continuar.

VI. Conclusiones

En base al primer objetivo, en la investigación se llegó a determinar que existe una relación significativa entre el comportamiento individual y el desempeño por competencias los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi obteniendo un nivel de significancia 0.000, así mismo el nivel de relación es de 0,716. Esta relación se debe al manejo adecuado personal frente a las diferentes actividades que se realizan en el entorno laboral. Por lo tanto, a mejor comportamiento individual mejor nivel de desempeño por competencias.

Según el segundo objetivo, en la investigación se llegó a determinar que existe una relación significativa entre el comportamiento grupal y el desempeño por competencias los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi obteniendo un nivel de significancia 0.000, así mismo el nivel de relación es de 0,614. Esto se debe a que hay una tendencia de los miembros de un grupo a ser influidos más por la cohesión del grupo y un líder dinámico que por las realidades propias de una situación. Por lo tanto, a mejor comportamiento grupal mejor nivel de desempeño por competencias.

Con respecto al tercer objetivo, en la investigación se estableció que existe una relación significativa entre el comportamiento estructural y el desempeño por competencias los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi obteniendo un nivel de significancia 0.000, así mismo el nivel de relación es de 0,634. Lo que se evidencia en la estructura del flujograma de la I.E., que, al ser horizontal, se tiene una mayor fluidez de información. Por lo tanto, a mejor comportamiento estructural mejor nivel de desempeño por competencias.

Finalmente se concluyó que hay una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E Juana Cervantes de Bolognesi. Obteniendo un nivel de significancia 0.000, así mismo el nivel de relación es de 0.725. Se evidencia que, mediante el desarrollo personal y profesional de los docentes de la institución educativa, conlleva a una actitud de cambio frente a las relaciones laborales y sociales dentro de la institución. Por tanto, a mejor comportamiento

organizacional mejor nivel de desempeño por competencias y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza hipótesis nula.

VII. Recomendaciones

Se recomienda al área de administración implementar talleres de capacitación una vez a la semana, con el propósito de fortalecer sus conocimientos personales, capacidades de eficacia, eficiencia, compromiso personal, autoconfianza, autoestima y seguridad los mismo que deben ser certificados por la institución, de esta manera de optimiza los niveles de comportamiento individual por ende el desempeño por competencias.

Se sugiere al área de administración crear grupos de whatsapp y utilizar plataformas virtuales como google meet y/o zoom, con el propósito de desarrollar ponencias con temas sobre el trabajo en equipo, la cooperatividad, liderazgo, importancia de la comunicación, con materiales audiovisuales que puedan sensibilizar a los docentes los mismos que serán evaluados y retroalimentados con feedback. Con la finalidad de mejorar sus competencias grupales.

También se recomienda al área de administración buscar resultados eficaces a través de una inducción a los docentes, dada por el docente más destacado y el director, el cual este basado en el estudio de los individuos, grupos y la estructura de la Institución Educativa, por otro lado, se recomienda retroalimentar a los docentes con los resultados del comportamiento organizacional, y así lograr un mejor compromiso.

Se recomienda al director realizar una inducción bimestral para evaluar y dar a conocer el reglamento interno y el manual de funciones de la organización. Además, se identifique al docente más destacado y que la institución reconozca su desempeño laboral mediante un memorándum de felicitaciones. Así mismo que pueda gestionar alianzas con otras organizaciones como la Universidad Nacional de San Agustín que puedan capacitar a los docentes y así lograr una mejora identificación con la cultura, política y valores de la Institución Educativa.

Por último, es recomendable para futuros investigadores, tomar como base este estudio y enfocarse en el comportamiento grupal ya que este, según lo demostrado en esta investigación tiene una relación significativa, así ahondar en esta problemática mediante a un estudio explicativo con diseño cuasi experimental, donde se aplique un programa de habilidades sociales y laborales para mejorar el desempeño de los docentes de instituciones similares.

Referencias

- Alagappa university, (2019). *Organisational Behaviour*,
<https://www.researchgate.net/profile/Narendra-Chaudhary-3/post/Influence-of-leadership-on-trust-organizational-performance/attachment/59d62af079197b8077989550/AS3A341225224851456401458365841566/download/organizational-behavior-15e-stephen-p-robbins-timothy-a-judge-pdf-qwerty.pdf>
- Alles, M. (2006), *Performance by competencies: 360 Evaluation* (3rd. Ed.): Garnica Editorial.
https://books.google.com.pe/books/about/Desempe%C3%B1o_por_competencias.html?id=HYGSeoWISbYC&printsec/frontcover/sourcekp_read-button%redir_esc-y#v=one/page%q%/false
- Andrade, A. (2012), *Modelo De Evaluación Del Desempeño Por Competencias Dirigido Al Personal Administrativo De La Universidad Nacional De Chimborazo – Período 2011*. [Universidad Nacional de Chimborazo, 2011]
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/74/1/85082.pdf>
- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal Of Management Development*, 27(1), 5-12. doi: 10.1108/02621710810840730
- Bravo, M. (2016), *Diagnóstico del comportamiento organizacional de las empresas comercializadoras de productos lácteos en Portoviejo para la mejora de su desempeño empresarial*. [Tesis de Licenciatura, Escuela Superior Politécnica Calceta, Ecuador].
<http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/309/1/TAE62.pdf>
- Cañarí, Y. (2017), *Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima-2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONO/405/1/CANARI%20LOPEZ%20Y%20SABEL.pdf>

- Capuano, A. (2014), *Desempeño por competencias*. [Artículo científico, Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Rosario, Argentina.] <https://www.redalyc.org/pd%2f/8%77/8%7713710.pdf>.
- Chambilla, B. (2017), *Estilos De Liderazgo Transformacional Del Equipo Directivo y Comportamiento Organizacional En La Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Perú]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitst%2ream/han%2dle/UNSA%/24%65/EDM%2chlob.pdf/sequence/1&is/Allowed/y>
- Chiavenato (1993) *Definición de liderazgo*. [Liderazgo, factor clave para el éxito de las organizaciones, Universidad Mexicana] <https://unimex.edu.mx/soy%2unimex/?pdf>
- Chiavenato, I. (2013), *El individuo en la organización*. <https://sites.google.com%2site/group%2ccygv/wiki%2del%2proyecto/las%2organizaciones/como/generadoras/de/conocimiento-2-el-indiv%2iduo-dentro/de/la/organizacion>
- Chiavenato, I., Guzmán Brito, M., y Mascaró Sacristán, P. (2009). *Comportamiento organizacional (2nd ed.)*. México: McGraw Hill. https://www.gob.mx/cms/upl%2oads/attachment/file/33535680/Comportamiento_organizacional.pdf
- Chiaventato (2009), *Definición de desempeño laboral*. [Desempeño laboral: una revisión teórica, Universidad Peruana Unión] <https://core.ac.uk/download%2pdf/270250907.pdf>
- Danilov. A y Skatkin M. (1981), *Consideraciones teóricas acerca de las habilidades*. [Biblioteca virtual de Derecho Economía y Ciencias sociales]. <http://www.eumed.net/libros%2gratis/2011/89453/Consideraciones%20%2teoricas%20acercade%20lashabilidades.htm>
- Dubois, D., Shadden, M., Kaufman, R., & Brethower, D. (2000). The competency casebook: Twelve studies in competency-based performance improvement. *Performance Improvement*, 39(1), 37-40. doi: 10.1002/pfi.4140390113
- Enríquez V. y García L. (2017), *El Comportamiento Organizacional y La satisfacción Administración de la Universidad Nacional de Laboral en los*

docentes de la Escuela Profesional De Huancavelica En El Año – 2015 [Tesis de Licenciatura], Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/han%20dle/UN%20H/20%2016/TESIS-2017-ADMINISTRACION-ENRIQUEZ%20Y%20GARCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernandes J, Sotolongo M y Martínez C. (2017), *La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior* [Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas, Cuba]. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/form%20univ/v9n5/art03.pdf>

Francisco, A. (2018), *El Comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Supe pueblo en el año 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Sánchez Carrión, Huacho Perú] <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/han%20dle/UNJFSC/1925/%20TFCE-04-03.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gamarra, J. (2015), *Programa de seguridad basado en el comportamiento organizacional para gestionar los incidentes (estudio realizado en la empresa Proyeconsa Arequipa - Perú, en el año 2014)* [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú] <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/202/5005/123867/427/101-0213-ISG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gestiopolis (2015) *Influencia, poder y negociación en el liderazgo*. [Editorial Gestiopolis]. <https://www.gestiopolis.com/influencia-poder-negociacion-liderazgo/>

Gil I, Villanueva G y Castro M. (2015), *Relación entre el Desempeño por Competencias y Objetivos del Área Comercial de una Empresa Industrial* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico, Perú]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1578/Isabel_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gist, M. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *The Academy Of Management Review*, 12(3), 472. doi: 10.2307/258514

Hanco, E. (2017), *Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III – Lima Este 2017* [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.

Hayes, B. (2002) "How to measure customer satisfaction"; (3rd Ed.) Wisconsin, USA: Management Editions 2000.
https://books.google.com.pe/books?id%3DScdBb6lcC&printsec=frontcover&hl-es%3Dsource/gbs/ge_sum%3Dmary_r&cad/01#v=onepage&qf=false

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). "Metodología de la Investigación" (6ta ed.). México D.F: McGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/In%20vestigacion.pdf>

HRider, (2015). *El proceso de Evaluación de Desempeño I: Diseño*
<https://www.hrider.net/cms%3Dblog/193502/1/el%3Dproceso%3Devaluacion%3Dde%3Ddesempe%3Dno/dise%3Dno.html#:~:text=El%20proceso%20de%20Eval%20aci%20C3%20B3n%20de%20Dese%20mpe%20C3%20B1o%20po%20r%20Competen%20cias%20es%20un%20de%20su%20puesto%20de%20tra%20bajo.>
<https://www.redalyc.org/pdf%4430/43401550820510.pdf>

Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). New York, N.Y.: McGraw-Hill/Irwin.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61483596/book_10_edition20191211-121005-1yj6hma.pdf?1576060934=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBook_10_edition.pdf&Expires=1625111594&Signature=EMbOdHwD8YwL~DiehxQm~aT8O~7SrNy2KRrADb2F4MvRqE~rEYRIs8o-Kr~rA91Oed1e8uqscpt2RYKzbSbAYgeeBKKKyMxprzDZvJu4OZ6-plslsi3-FqOgXkP6~7JCG~y1mR0yKXnFoPw4Mx6O919nj7Fip9z5oejt7DiAOdk2vS2QIXVckcb6GO-utq1l2zBP8XVwSsx05rhLAzFP6M-0pjplaMMnSNOqLEdBr0vLHVL-7mSMa29JZXf4gZNWZYSJjoXAqzDCPYIlu1SvrOdRJCel2mn3BPjKceO

AKf-74g6Of6yJZjv16ae2LGjgHwKPRZWJg-RB8j7FW-H9g__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Kant, I. (1803), *El concepto de educación en Kant*. [Página Virtual Scribd].
<https://es.scribd.com/doc/58932970/El-concepto-de-Educacion-en-Kant>

Levenson, A., Van der Stede, W., & Cohen, S. (2006). Measuring the Relationship Between Managerial Competencies and Performance. *Journal Of Management*, 32(3), 360-380. doi: 10.1177/0149206305280789

Malott, R., Shimamune, S., & Malott, M. (1993). Rule-Governed Behavior and Organizational Behavior Management. *Journal Of Organizational Behavior Management*, 12(2), 103-116. doi: 10.1300/j075v12n02_09

Murillo (2008), *Investigación aplicada*
[http://www.monografias.com/trabajos15/investigacioncientifica/investigacioncientifica.shtm](http://www.monografias.com/trabajos15/investigacion/investigacioncientifica/investigacioncientifica.shtm)

Nieto Rosado, M. (2018), *Análisis del Desempeño por Competencias basado en la evaluación 360° de la Gerencia de la Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Lambayeque bajo el modelo de Martha Alles, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo, Perú]. <https://core.ac.uk/download/159378161.pdf>

Olívar-Ramos, M., García-Morales, V., & García-Sánchez, E. (2012). Technological distinctive competencies and organizational learning: Effects on organizational innovation to improve firm performance. *Journal Of Engineering And Technology Management*, 29(3), 331-357. doi: 10.1016/j.jengtecman.2012.03.006

Profit.co (2018), 12 *Performance Appraisal Competencies: Examples, Statements and Questions*.
<https://www.profit.co/blog/performance/management/12/performance/appraisal/competencias%examples%statements-andquestions/#:~:text=What-are-Performance-Competencies-3F,to%20effectively-do-their%20job.&text=Could%20w->

improve%20their%20skills-to%20suit%20our%20busines-
with%20training%3F

Prue, D., & Fairbank, J. (1981). PERFORMANCE FEEDBACK IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR MANAGEMENT. *Journal Of Organizational Behavior Management*, 3(1), 1-16. doi: 10.1300/j075v03n01_01

Raffino, M. (2020), *definición de comportamiento*. <https://concepto.de/comportamiento/>

Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología (2011) *Comportamiento Organizacional* <https://revibero-psicologia.ibero.edu.co/article/views/rip.4204/185>

Riley, A., & Frederiksen, L. (1984). Organizational Behavior Management in Human Service Settings. *Journal Of Organizational Behavior Management*, 5(3-4), 3-16. doi: 10.1300/j075v05n03_01

Robbins, S. (1999), *La motivación*. [Revista virtual Ética en la Administración] <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012%03%motivacion%segun%va-rios%autores.html>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. Upper Saddle River (N.J.): Pearson, Prentice Hall. <https://www.researchgate.net/profile/Narendra-Chaudhary-post-Influence/of/leader/shipon/trust=organizational-performance=/59d62af07%9197b807798%T9550/AS%3A34122522485145^%6%4014583%65841566/dow%nload/organizational/behavior-15e-stephen%robbins%timothy%a%judge%pdf%qwerty.pdf>

Sarmiento, C. (2015), *Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20-5001-1236932-8317-Sarmiento-LC.pdf/sequence/1&isAllowed/y>

Significados.com (2017), Definición de competencias. [Web especializada en Marketing] <https://www.significados.com/competencias>

- Slocum, J., & Hellriegel, D. (2009). *Principles of Organizational behavior* (12th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning. <http://library.perbanas.ac.id/images/book/PHKI11/principles%20of%20organizational%20behavior.pdf>
- Szlaifsztein, G. (2002), *definición de organización*. [https://www.webscolar.com/conceptos/de/organizacion/y/administracion%20por%20varios/autores#:~:text=GABRIEL%20SZLAIFSZTEIN%20\(2002\)%20define%20organizaci%C3%B3n,toma%20de%20decisiones%20llamado%20planeaci%C3%B3n.%E2%80%9D](https://www.webscolar.com/conceptos/de/organizacion/y/administracion%20por%20varios/autores#:~:text=GABRIEL%20SZLAIFSZTEIN%20(2002)%20define%20organizaci%C3%B3n,toma%20de%20decisiones%20llamado%20planeaci%C3%B3n.%E2%80%9D)
- Vega, S. (2003), *Definición de orientación*. <http://www.inefop.org.uy/docs/Definiciones-de-Orientacion.pdf>
- Villacis, A. (2015), *El comportamiento organizacional y su relación con la satisfacción del cliente interno de la Cámara de Comercio de Ambato* [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/1234%567%89/12773/1/269%20o.pdf>
- Weatherly, N. (2021). The Ethics of Organizational Behavior Management. *Journal Of Organizational Behavior Management*, 24(2), 1- 18. doi: 10.1080/01608061.2021.1890664
- Yrribarren, M. (2016), *Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/2500-1266492/7476/Yrribarren_UMD.pdf/sequence-1&isAllowed=y
- Zambrano, L. (2015), *Diagnóstico del Comportamiento Organizacional y Plan de Mejora Laboral para el Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón Bolívar* [Tesis, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López, Ecuador]. <http://repositorio.esпам.edu%bitstream%4206/1060/250/1/TAP56.pdf>
- 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
Ambato [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de
Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu/47%44/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES DE LA I.E JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI, AREQUIPA 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Pregunta General	Objetivo General	Hipótesis General			Habilidades individuales	Diseño de Investigación: No experimental - transversal, correlacional
¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021?	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.	Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.		Comportamiento individual	Satisfacción	
					Actitudes	Tipo de Investigación: Aplicada
Preguntas Específicas	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	VARIABLE INDEPENDIENTE Comportamiento Organizacional		Relaciones grupales	Población: Docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa.
¿Qué relación existe entre el comportamiento individual y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021?	Determinar la relación entre el comportamiento individual y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.	Existe una relación entre el comportamiento individual y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.		Comportamiento grupal	Competencias grupales	
					Diseño organizacional	
¿Qué relación existe entre el comportamiento grupal y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021?	Establecer la relación entre comportamiento grupal y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.	Existe una relación entre comportamiento grupal y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.		Comportamiento estructural	Cultura	Censo: 76 docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa.
					Políticas	
			VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño por Competencias		Trabajo en equipo	Técnica de recolección de datos: Encuesta
¿Qué relación existe entre el comportamiento estructural y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021?	Determinar la relación entre la comportamiento estructural y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.	Existe una relación entre la comportamiento estructural y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Juana Cervantes de Bolognesi, Arequipa 2021.		Competencias Cardinales	Enfoque a resultados	
					Comunicación	Instrumento: Ficha de encuesta
					Pensamiento estratégico	

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Comportamiento Organizacional	Chiavenato, I, (2013), define el comportamiento organizacional	Fue medida a traves de un cuestionario obtenido de Cañarí, Y. (2017), en su tesis "Motivación	Comportamiento individual	Habilidades individuales	ORDINAL	
	es un método el cual surge como un conocimiento inter-	disciplinario del comportamiento humano en las organizaciones. No obstante, el concepto aún existe, de hecho, una organización no exhibe ciertas conductas, sino sujetos y equipos el cual participan y proceden en ella.		Actitudes		
	Comportamiento Organizacional	Laboral y Comportamiento Organizacional en los docentes de la Institución Educativa SagradoCorazón de Jesús 6059. Lima-2016", consta de 5 alternativas de respuestanunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.	Comportamiento grupal	Relaciones grupales		
				Competencias grupales		
Comportamiento Organizacional		Comportamiento estructural	Diseño organizacional			
			Cultura			
Desempeño por Competencias	Alles, M. (2007). Modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un	Fue medida a traves de un cuestionario obtenido de Nieto Rosado, M. (2018), en su tesis "Análisis del Desempeño por	Competencias cardinales	Trabajo en equipo	ORDINAL	
	puesto de trabajo de la persona que lo realiza, además, permite	Competencias basado en la evaluación 360° de la Gerencia de la		Enfoque a resultados		
	Desempeño por Competencias	flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas.	Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Lambayeque bajo el modelo de Martha Alles,2018" , consta de 5 alternativas de respuesta desde deficiente, regular, bueno, muy bueno y excelente.	Competencias específicas		Comunicación
						Pensamiento estratégico

Anexo 3. Encuesta Variable cuantitativa 1



FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACION

CUESTIONARIO SOBRE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES DE LA
I.E JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a su punto de vista.
Responda con sinceridad.

N°	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Comportamiento individual						
1	La comunicación interpersonal dentro de su área de trabajo funciona correctamente.					
2	El director se preocupa por utilizar al máximo las habilidades de los docentes.					
3	El director toma en cuenta la edad de los docentes al momento de evaluar el desempeño de su trabajo.					
4	Existe empatía y asertividad dentro de la institución educativa.					
5	El ambiente de trabajo es favorable para realizar su labor como docente.					
6	Frente a un problema: Usted es capaz de tomar decisiones propias.					
7	Se siente valorado por el trabajo que realiza en la institución.					
8	Su actitud es positiva frente a las condiciones de trabajo.					
9	Participa usted constantemente en las actividades que organiza la institución educativa.					
Comportamiento grupal						
10	Existe comunicación entre todos los docentes					
11	Las relaciones interpersonales entre los docentes y el director son buenas.					
12	Hay apoyo y colaboración entre los docentes dentro de la institución educativa.					
13	La competencia entre docentes está relacionada a la experiencia obtenida en la I.E.					
14	Expresan sus opiniones y da sugerencias dentro del grupo de su institución.					
15	Las competencias grupales se relacionan con el conocimiento adquirido en su formación profesional.					
Comportamiento estructural						
16	La institución educativa le brinda el organigrama y protocolos en caso de emergencia.					
17	La asignación de responsabilidades lo asumen los docentes con facilidad.					
18	Se siente identificado con la organización.					
19	Es importante conocer los valores éticos de la institución.					
20	Refuerzan y promueven los valores de la I.E.					
21	Realizan reconocimiento a los docentes que logran alcanzar sus objetivos y metas establecidas.					
22	Las políticas permiten la participación de los docentes en el proceso cultural de la institución.					
23	Conoce el reglamento interno y el manual de funciones de la organización.					

Anexo 4. Encuesta Variable cuantitativa 2



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES DE LA

I.E. JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a su punto de vista. Responda con sinceridad.

DEMSEMPEÑO POR COMPETENCIAS		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Competencias Cardinales						
1	Se desempeña como un miembro activo del equipo					
2	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas					
3	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia					
4	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo					
5	Reconoce y aprovecha las oportunidades					
6	Mantiene altos niveles de estándares de desempeño					
7	Demuestra interés por el logro de metas individuales y organizacionales con compromiso					
Competencias específicas						
8	Comparte información de manera efectiva y asertiva					
9	Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás					
10	Presta atención en las conversaciones					
11	Se comunica de manera escrita con claridad					
12	Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona					
13	Fomenta el diálogo de manera abierta y directa					
14	Comprende las implicaciones de sus decisiones en el negocio a corto y largo plazo					
15	Determina objetivos y establece prioridades para lograrlos					
16	Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para llevar a la organización al crecimiento					
17	Basa sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión y valores de la organización					

Anexo 5. Carta de autorización



SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación para obtener Título Profesional.

SEÑOR:

Juan Alfredo Sumari Coaquira

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI

Nosotras, Fatima Yuliana Barreda Galdos identificada con DNI: 71782506 y Joseline Maryori Palo Ochoa identificada con DNI: 70463630 ambas Bachiller en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas ante Ud. Nos presentamos y exponemos:

Que, para obtener el Título Profesional de Administración y Negocios Internacionales estamos presentando el proyecto de tesis titulado **"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES DE LA I.E. JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI"** motivo por el cual solicito a su despacho aplicar la investigación e instrumentos de la misma en la Institución Educativa que Ud. dirige tan acertadamente.

POR EXPUESTO:

Rogamos a Ud. acceder a nuestra solicitud.

Arequipa, 29 de marzo del 2021

Fatima Yuliana Barreda Galdos
DNI: 71782506

Joseline Maryori Palo Ochoa
DNI: 70463630

Anexo 6. Validaciones de los instrumentos

Cañari López Isabel Rocío (2017), "Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional en los Docentes de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús 6059."

Validación de los instrumentos del Comportamiento Organizacional

TÍTULO DE LA I			"MOTIVACIÓN LABORAL COMPORTAMIENTO PARA EL MEJORAMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS 6059 DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA, LIMA 2018"												
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL EDUCADOR Y EL ÍTEM	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Competencias Organizacional: El comportamiento organizacional estudia e investiga cómo actúan las personas y grupos dentro del entorno de las organizaciones; describe su comportamiento y la conducta que exhiben en ella. Describe con claridad la esencia de las actividades realizadas por cada individuo. Las conductas referidas en las organizaciones contribuyen a su crecimiento y a su desarrollo de buena manera con los demás.	Competencias individual	Habilidades individuales	¿La comunicación interpersonal dentro de su área de trabajo funciona correctamente?												
			¿El director se preocupa por utilizar al máximo las habilidades de los docentes?												
		¿El director toma en cuenta la edad de los docentes al momento de evaluar el desempeño de su trabajo?													
		¿El ambiente de trabajo es favorable para realizar su labor como docente?													
		¿Tiene un problema al tratar de tomar decisiones propias o depende de la decisión del director?													
		¿Se siente valorado por el trabajo que realiza en la institución?													
	Competencias grupal	Actitudes	¿Se siente satisfecho frente a las condiciones de trabajo?												
			¿Participa usted en las actividades que organiza la institución educativa?												
		Relaciones grupales	¿Existe comunicación entre todos los docentes?												
			¿Existen relaciones interpersonales entre los docentes y el director?												
		Trabajo en equipo	¿Hay apoyo y colaboración entre los docentes dentro de la institución educativa?												
			¿Existe trabajo de equipo dentro de la institución educativa?												
Competencias institucional	Estructura organizacional	¿Los docentes contribuyen al trabajo en equipo?													
		¿Cada equipo se reúne para analizar diversos temas durante la semana?													
	Competencias grupales	¿La competencia entre docentes está relacionada a la capacitación obtenida?													
		¿Expresan sus opiniones y de sugerencias dentro del grupo de su institución?													
	Estructura organizacional	¿Las competencias grupales se relacionan con el crecimiento adaptativo en su formación profesional?													
		¿La institución educativa le brinda el orgullo y el orgullo en caso de emergencia?													
Competencias personal	Cultura	¿La asignación de responsabilidades se hacen los docentes con facilidad?													
		¿Se tiene identificadas claramente las responsabilidades?													
	Políticas	¿Es importante conocer los valores éticos de la institución?													
		¿El director toma en cuenta la edad de los docentes al momento de evaluar el desempeño de su trabajo?													

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 7. Validaciones de los instrumentos

Nieto Rosado Mario Oswaldo (2018), "Análisis del Desempeño por Competencias basado en la evaluación 360° de la Gerencia de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Lambayeque bajo el modelo de Martha Alles".

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES.

EVALUADOR: Nieto Rosado Mario Oswaldo FECHA: 18-12-18.

INSTRUMENTO: ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS BASADO EN LA EVALUACIÓN 360° DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE BAJO EL MODELO DE MARTHA ALLES

CONTENIDO	CRITERIOS GENERALES	EVALUACIÓN					SUGERENCIA
		0-20%	20-41%	41-60%	61-80%	81-100%	
ITEM		Esta observado		Responde a los criterios	Apto		
Establece y mantiene relación a largo plazo con los clientes al generar su fidelidad	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual						
	Redacción y Terminología						
Procura la satisfacción del cliente al brindar un servicio de excelencia	Pertinencia					Y	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
Busca nuevas maneras de brindar valor agregado a los clientes	Pertinencia					Y	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
Entiende las necesidades del cliente y busca exceder sus expectativas	Pertinencia					Y	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
Es percibido por el cliente como una persona confiable que representa a la empresa	Pertinencia					Y	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
Se desempeña como un miembro activo del equipo	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					Y	
Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia	Pertinencia					Y	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
Reconoce y aprovecha las oportunidades	Pertinencia					Y	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					Y	
Mantiene altos niveles de estándares de desempeño	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					Y	
Demuestra Interés por el logro de metas individuales y organizacionales con compromiso	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					Y	
Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
No muestra resistencia a las ideas de las demás personas	Pertinencia					Y	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					Y	
Busca activamente nuevas maneras de mejorar las actividades	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
Se esfuerza por innovar y aportar ideas	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					Y	
Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					Y	
Comparte información de manera efectiva y asertiva	Pertinencia					Y	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					Y	
Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás	Pertinencia					Y	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
Presta atención en las conversaciones	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	
Se comunica de manera escrita con claridad	Pertinencia					Y	
	Claridad Conceptual					Y	
	Redacción y Terminología					Y	

Anexo 8. Fichas técnicas

Cañari López Isabel Rocío (2017), "Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional en los Docentes de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús 6059."

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

NOMBRE	: Encuesta de Comportamiento Organizacional
AUTOR	: Cañari López Isabel Rocío
AÑO	: 2017
APLICACIÓN	: Individual
TIEMPO	: Variable aproximadamente 30 minutos
EDAD	: Entre 30 a 50 años
SIGNIFICACION	: Evaluación del comportamiento organizacional como comportamiento individual, comportamiento grupal y comportamiento estructural.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

Esta escala fue diseñada por Cañari López Isabel Rocío, el cual selecciono 26 ítems, a partir de una relación de comportamiento organizacional que comprendía la descripción de nueve indicadores: habilidades individuales, satisfacción, actitudes, relaciones grupales, trabajo en equipo, competencias grupales, diseño organizacional, cultura y políticas.

Esta encuesta debe ser aplicada en forma individual.

Está conformada por 26 ítems que están asociadas a la valoración que se tiene de cada habilidad basándose en la conducta personal frente a distintas situaciones.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

La encuesta de comportamiento organizacional está compuesta por 26 ítems, 3 ítems los cuales están relacionados habilidades individuales, 3 de satisfacción, 3 de actitudes, 3 de relaciones grupales, 3 de trabajo en equipo, 3 de competencias grupales, 3 de diseño organizacional, 3 de cultura y 2 de política, consta de 5 alternativas de respuesta, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

A mayor puntaje global el docente expresa mejor comportamiento organizacional y capacidades de desarrollo en distintos contextos.

NORMAS DE APLICACIÓN Y CORRECCION:

A. Aplicación:

- Se debe asegurarse que todos los sujetos entiendan perfectamente la forma de responder a la misma
- Deben marcar con un aspa la alternativa elegida
- Teniendo como tiempo límite 30 minutos.

B. Administración

Se leen y explican las instrucciones tal como aparecen en la hoja de la encuesta, hasta que sean claramente comprendidas por todos, indicando que no existen respuestas correctas o incorrectas en la prueba, sino que lo importante es que respondan con toda tranquilidad y sinceridad. Se aplica toda la encuesta. Su administración es individual.

C. Calificación

La respuesta a los ítems que corresponden a una misma escala o factor está en una misma columna; se suman los puntos obtenidos en cada ítem y se anota esta puntuación directa en la primera de las casillas que se encuentran en la base de cada columna. Finalmente, la puntuación directa de cada ítem de las cinco escalas. Estas puntuaciones son transformadas las respuestas correspondientes, establecidos en el instrumento, para obtener los índices globales y los perfiles individuales, según las normas de interpretación de la escala.

D. Validez y confiabilidad

Tiene validez de contenido, pues su formulación se ajusta a lo que comúnmente se entiende por desempeño por competencias. Existe confiabilidad de 0,769 de Rho Spearman.

Estadísticas de fiabilidad

Rho Spearman	N de elementos
0,769	26

E. Cuadro de calificación

INDICADORES DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	ITEMS
Habilidades individuales	1,2,3
Satisfacción	4,5,6
Actitudes	7,8,9
Relaciones grupales	10,11,12
Trabajo en equipo	13,14,15
Competencias grupales	16,17,18
Diseño organizacional	19,20,21
Cultura	22,23,24
Políticas	25,26

Nieto Rosado Mario Oswaldo (2018), "Análisis del Desempeño por Competencias basado en la evaluación 360° de la Gerencia de Administración y Finanza del Gobierno Regional de Lambayeque bajo el modelo de Martha Alles"

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS

NOMBRE	: Encuesta de Desempeño por Competencias
AUTOR	: Nieto Rosado Mario Oswaldo
AÑO	: 2018
APLICACIÓN	: Individual
TIEMPO	: variable aproximadamente 15 a 20 minutos
EDAD	: 18 entre 60 años
SIGNIFICACION	: Evaluación del desempeño por competencias como competencias cardinales y competencias específicas para niveles intermedios.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

Esta escala fue diseñada por Nieto Rosado Mario Oswaldo, el cual selecciono 35 ítems, a partir de una relación de desempeño por competencias que comprendía la descripción de ocho sub dimensiones: enfoque al cliente, trabajo en equipo, enfoque a resultados, sentido de pertinencia, comunicación, resolución de problemas, organización y administración del tiempo y pensamiento estratégico.

Esta encuesta debe ser aplicada en forma individual.

Está conformada por 35 ítems que están asociadas a la valoración que se tiene de cada habilidad basándose en la conducta personal frente a distintas situaciones.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

La encuesta de desempeño por competencias está compuesta por 35 ítems, 5 de los cuales está relacionado en el enfoque del cliente, 4 al trabajo en equipo, 3 al enfoque a resultados, 5 al sentido de pertinencia, 6 a la comunicación, 5 a la resolución de problemas, 3 en organización y administración del tiempo y 4 al pensamiento estratégico consta de 5 alternativas de respuesta, desde deficiente, regular, bueno, muy bueno y excelente.

A mayor puntaje global el docente expresa mejor desempeño por competencia y capacidades y capacidades de desarrollo en distintos contextos.

NORMAS DE APLICACIÓN Y CORRECCION:

A. Aplicación:

- Se debe asegurarse que todos los sujetos entiendan perfectamente la forma de responder a la misma
- Deben marcar con un aspa la alternativa elegida
- No tiene tiempo límite, pero por su brevedad los docentes a evaluar no suelen demorar más de 20 minutos.

B. Administración

Se leen y explican las instrucciones tal como aparecen en la hoja de la encuesta, hasta que sean claramente comprendidas por todos, indicando que no existen respuestas correctas o incorrectas en la prueba, sino que lo importante es que respondan con toda tranquilidad y sinceridad. Se aplica toda la encuesta. Su administración es individual.

C. Calificación

La respuesta a los ítems que corresponden a una misma escala o factor está en una misma columna; se suman los puntos obtenidos en cada ítem y se anota esta puntuación directa en la primera de las casillas que se encuentran en la base de cada columna. Finalmente, la puntuación directa de cada ítem de las cinco escalas. Estas puntuaciones son transformadas las respuestas correspondientes, establecidos en el instrumento, para obtener los índices globales y los perfiles individuales, según las normas de interpretación de la escala.

D. Validez y confiabilidad

Tiene validez de contenido, pues su formulación se ajusta a lo que comúnmente se entiende por desempeño por competencias. Existe confiabilidad de 0,852 de alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	23

E. Cuadro de calificación

INDICADORES DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS	ITEMS
Enfoque en el cliente	1,2,3,4,5
Trabajo en equipo	6,7,8,9
Enfoque a resultados	10,11,12
Sentido de pertinencia	13,14,15,16,17
Comunicación	18,19,20,21,22,23
Resolución de problemas	24,25,26,27,28
Organización y administración del tiempo	29,30,31
Pensamiento estratégico	32,33,34,35

Anexo 9. Confiabilidad de las variables

Comportamiento Organizacional

Fiabilidad Comportamiento Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	26

Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 6 de análisis de confiabilidad de la variable Comportamiento organizacional, nos indica que la prueba presenta una confiabilidad muy alta; esto quiere decir que el referido instrumento puede ser utilizado.

Desempeño por Competencias

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	35

Fuente: Elaboración propia

Para este caso, se ha utilizado el modelo adaptado de Martha Alles que básicamente usa las dimensiones que se ajustan a esta problemática, obteniendo así como resultado del análisis de confiabilidad del 0,852, resultado óptimo para obtener la confiabilidad de los resultados.

Anexo 10. Prueba de normalidad

Tabla 9.1

Prueba de normalidad - Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Comportamiento organizacional	0,519	76	0,000
Desempeño por competencias	0,467	76	0,000

Nota : ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)
Fuente: Encuesta de Comportamiento Organizacional y Desempeño por Competencias

Por tratarse de una muestra mayor a 50, la prueba de normalidad que corresponde es de Kolmogórov-Smirnov que arroja como el p-valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,050$) es decir se acepta que: La distribución de las variables Comportamiento organizacional y Desempeño por competencias no difieren de la distribución normal, es decir los datos son normales, por lo que en la verificación de hipótesis se debe utilizar una prueba paramétrica, por ende corresponde hacer la correlación de Karl Pearson entre ambas variables.

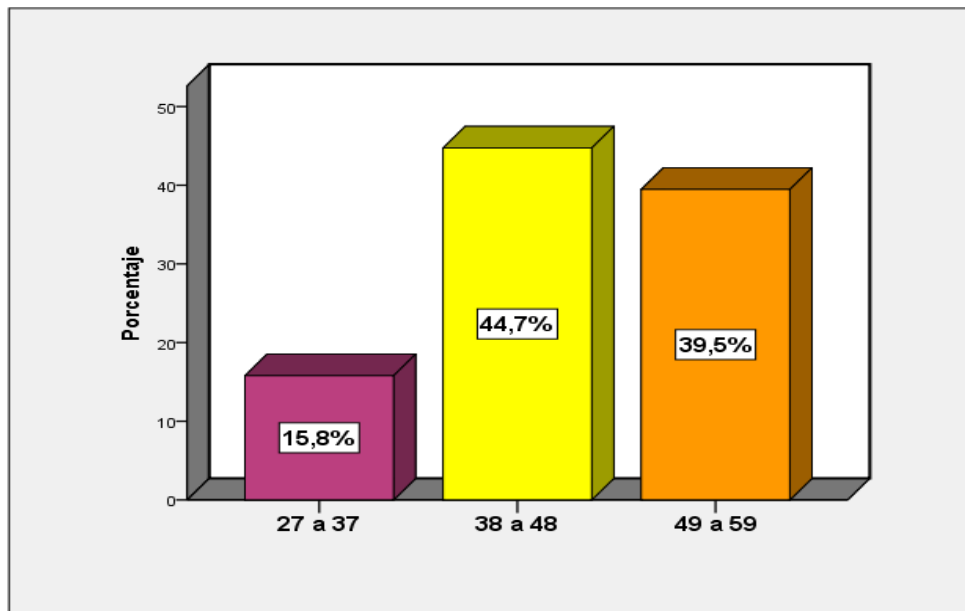
Tabla 9.2

Edad de los docentes

	<i>Fi</i>	%
27 a 37	12	15,8
38 a 48	34	44,7
49 a 59	30	39,5
Total	76	100

Figura 9.2.1

Edad de los docentes



El resultado obtenido nos manifiesta que el mayor porcentaje de docentes oscilan entre 38 a 48 años.

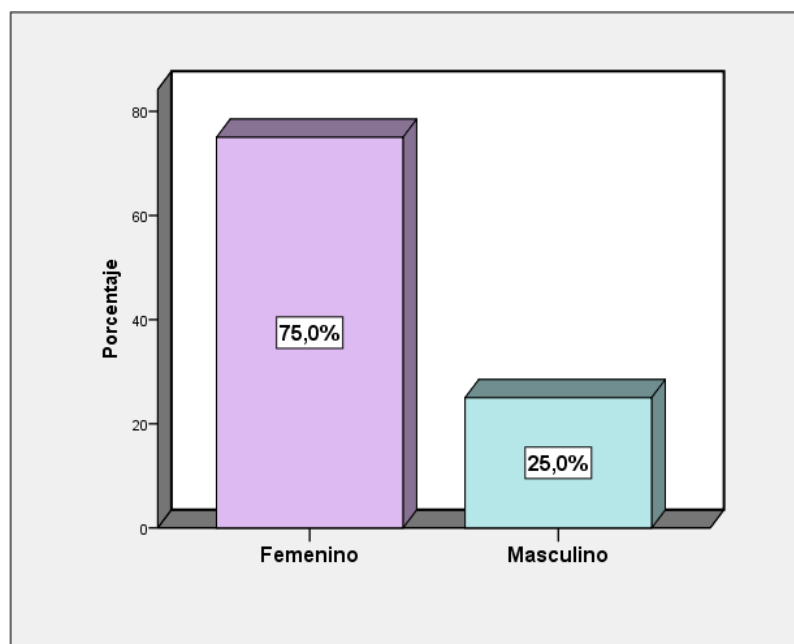
Tabla 9.3

Sexo de los docentes

	<i>Fi</i>	%
Femenino	57	75,0
Masculino	19	25,0
Total	76	100

Figura 9.3.2

Sexo de los docentes



El resultado nos muestra que la mayoría de docentes es de genero femenino

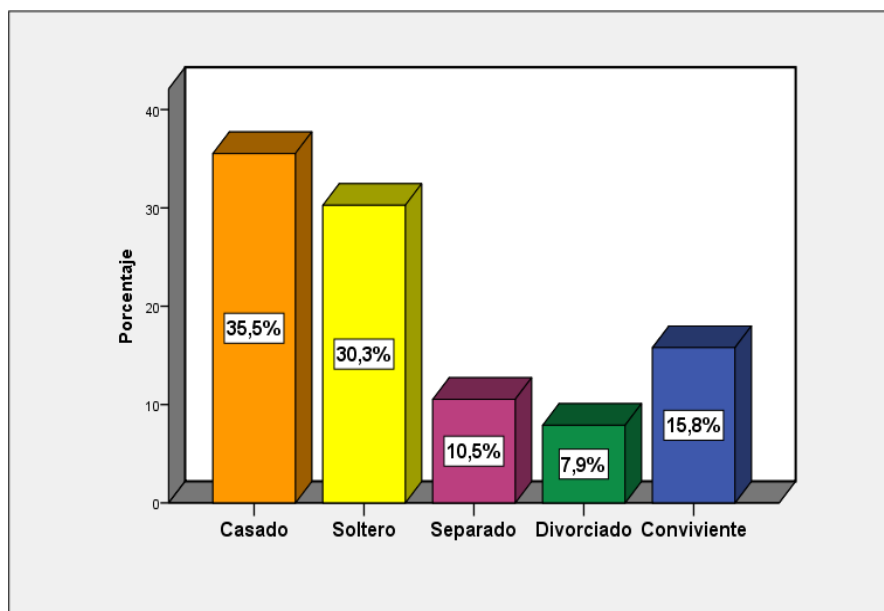
Tabla 9.4

Estado civil de los docentes

	<i>Fi</i>	%
Casado	27	35,5
Soltero	23	30,3
Separado	8	10,5
Divorciado	6	7,9
Conviviente	12	15,8
Total	76	100

Figura 9.4.3

Estado civil de los docentes



De los docentes encuestados observamos los resultados el cual indica que el mayoría de docentes son casados mostrando un 35.5% y la menor cantidad de docentes son divorciados con un 7.9%.

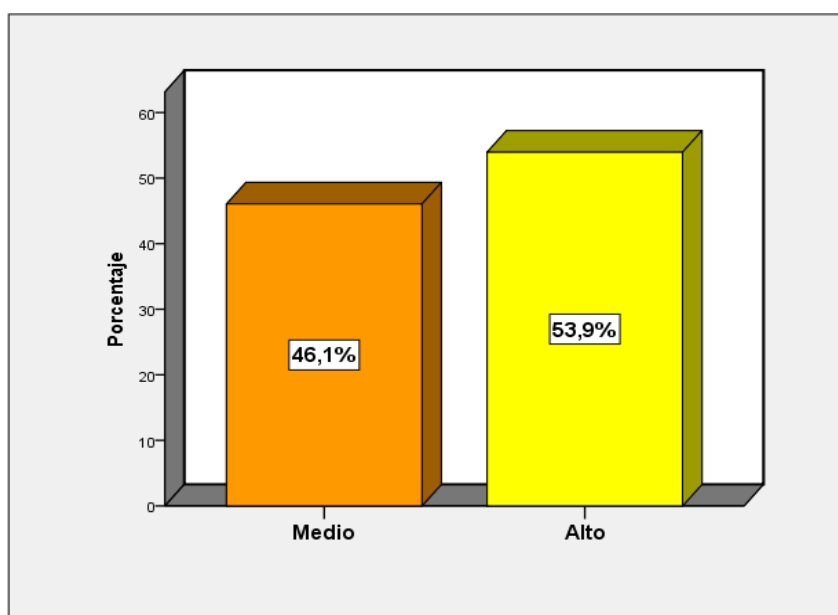
Tabla 9.5

Comportamiento individual

	<i>Fi</i>	%
Bajo	00	0,0
Medio	35	46,1
Alto	41	53,9
Total	76	100

Figura 9.5.4

Comportamiento individual



El resultado obtenido de la evaluación de la dimensión comportamiento individual se obtuvo un 63.9% considerado como alto.

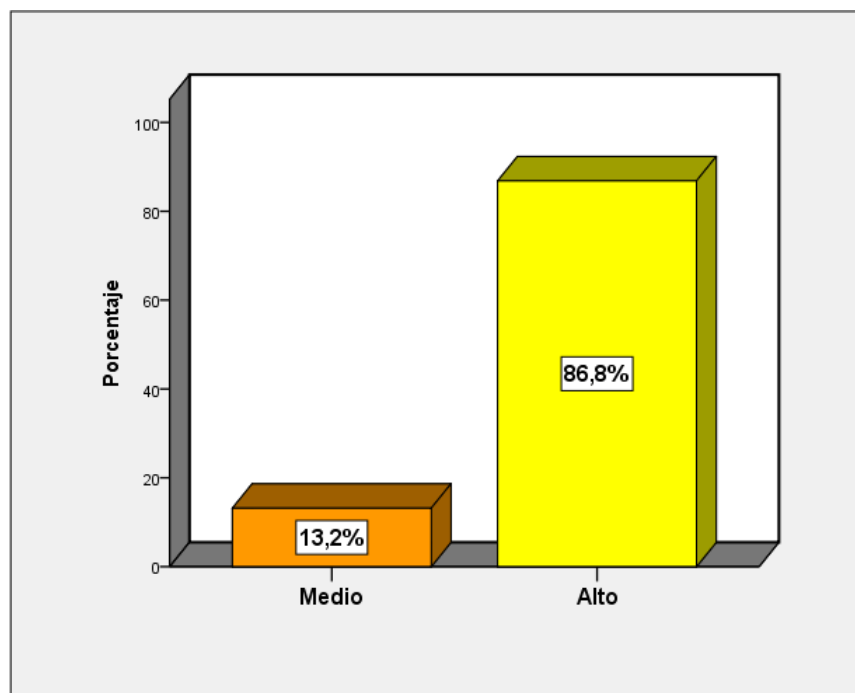
Tabla 9.6

Comportamiento grupal

	<i>Fi</i>	%
Bajo	00	0,0
Medio	10	13,2
Alto	66	86,8
Total	76	100

Figura 9.6.5

Comportamiento grupal



El resultado obtenido de la evaluación de la dimensión comportamiento grupal se obtuvo un 86.8% considerado como alto.

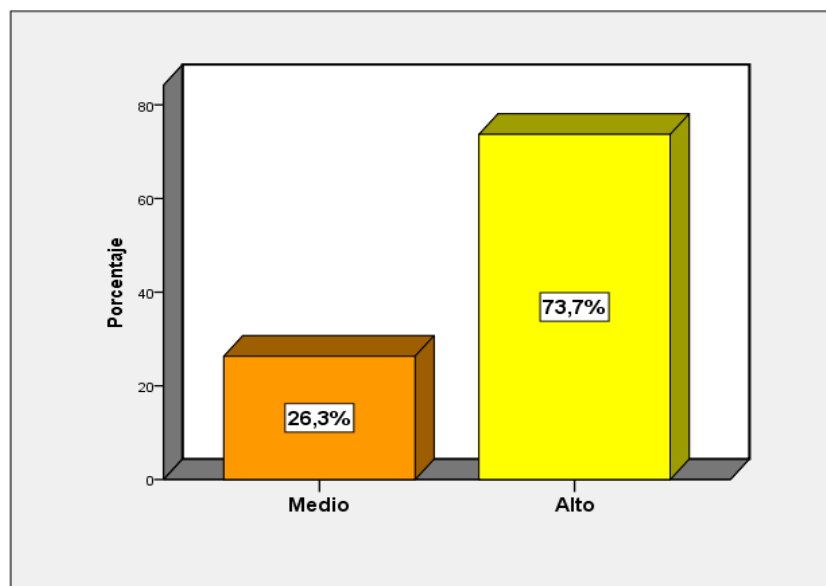
Tabla 9.7

Comportamiento estructural

	<i>Fi</i>	%
Bajo	00	0,0
Medio	20	26,3
Alto	56	73,7
Total	76	100

Figura 9.7.6

Comportamiento estructural



El resultado obtenido de la evaluación de la dimensión comportamiento estructural se obtuvo un 73.7% considerado como alto.

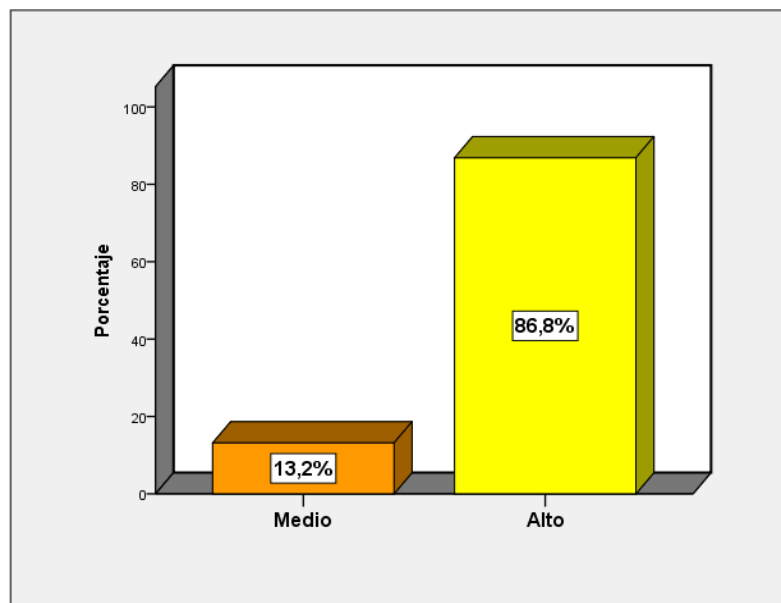
Tabla 9.8

Comportamiento organizacional

	<i>Fi</i>	%
Bajo	00	0,0
Medio	10	13,2
Alto	66	86,8
Total	76	100

Figura 9.8.7

Comportamiento organizacional



El resultado obtenido de la evaluación de la variable independiente comportamiento organizacional se obtuvo un 86.8% considerado como alto.

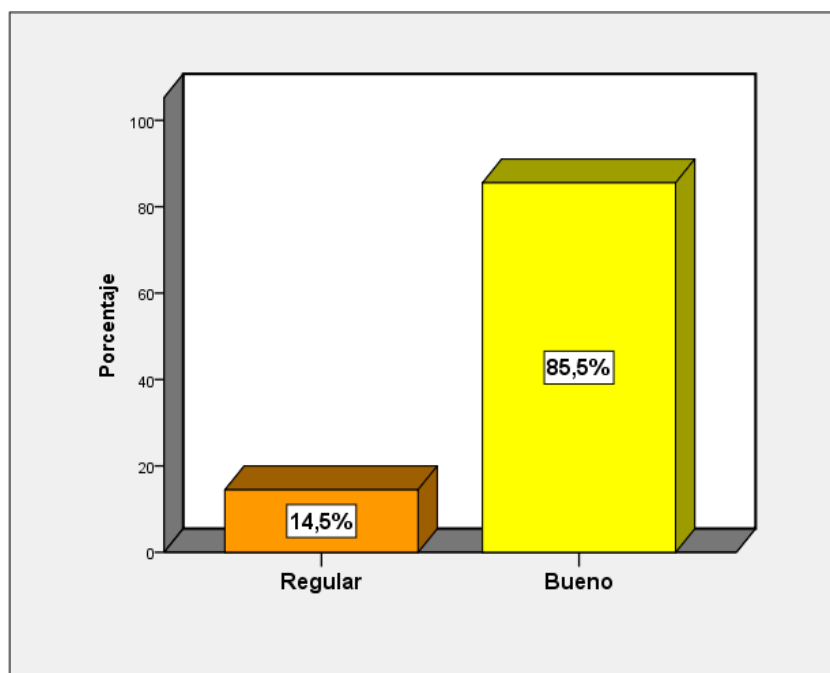
Tabla 9.9

Desempeño por competencias

	<i>Fi</i>	%
Malo	00	0,0
Regular	11	14,5
Medio	65	85,5
Total	76	100

Figura 9.9.8

Desempeño por competencias



El resultado obtenido de la evaluación de la variable dependiente desempeño por competencias se obtuvo un 85.5% considerado como bueno.

Anexo 11. Resumen de tabulación de datos

Resumen de tabulación de datos

N	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32	It 33	It 34	It 35	It 36	It 37	
1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	
2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
5	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	
7	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	
8	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
9	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	
10	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	
11	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	
12	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
13	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	
14	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	
15	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
16	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	
17	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
18	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	
20	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	
21	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
22	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
23	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	
24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
25	4	4	1	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
26	4	4	1	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3
28	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3
29	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	
31	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3
32	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3

33	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3		
34	5	4	1	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	
36	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
37	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	
38	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4		
39	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	
40	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	
41	4	3	1	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
42	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4
44	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3		
46	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3		
47	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
48	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
49	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4		
50	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4		
51	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
52	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3		
53	4	3	1	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3		
54	5	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
55	4	3	1	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5		
56	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4		
57	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4		
58	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
59	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3		
60	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3		
61	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3		
62	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3		
63	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3		
64	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3		
65	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3		
66	5	4	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3		

67	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	
68	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	2	3	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
69	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
70	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
71	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
72	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	4	3	2	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4
73	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	2	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
74	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	2	3	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
75	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5
76	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4