UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

CORRELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACION ESCOLAR Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI DEL CERCADO DE AREQUIPA 2018

Tesis presentada por el Bachiller:

Jaime Paulino Quispe Pancca

Para optar el grado académico de Maestro en ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa

Asesor: Mg. Eulogio Mamani Vásquez

AREQUIPA – PERÚ

2019

Dedicatorias

A Dios por permitirme culminar esta investigación y además de haberme permitido lograr mis objetivos.

A mi familia, de quienes aprendí que el amor es la base de la felicidad y además por su apoyo incondicional en todo momento.

Jaime Paulino

Agradecimientos

A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, por permitirme ser parte de ella.

A los docentes que me impartieron su sabiduría y conocimientos, para ser un mejor profesional.

Jaime Paulino

Resumen

La pregunta general fue ¿Cómo se relaciona la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018?. El objetivo general fue Determinar la relación de la organización escolar con el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018. La hipótesis probada fue la alterna Existe relación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018. La variable independiente fue organización escolar y la dependiente comportamiento organizacional. La metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, tipo no experimental. Las técnicas fue las encuestas y los instrumentos fue el cuestionario. La población fue de 60 profesores de educación secundaria. Su conclusión principal fue De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos que hay relación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los profesores de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa.

Las palabras claves: La organización escolar y el comportamiento organizacional

El Autor

Abstract

The general question was: How is the school organization and the organizational behavior of the secondary education teachers of the Juana Cervantes de Bolognesi Educational Institution of the Arequipa 2018 fence related? The general objective was to determine the relationship of the school organization with the organizational behavior of secondary school teachers of the Juana Cervantes de Bolognesi Educational Institution of the Arequipa fence in 2018. The hypothesis tested was the alternative There is a relationship between school organization and behavior organization of the secondary education teachers of the Juana Cervantes Educational Institution of Bolognesi of the Arequipa fence 2018. The independent variable was school organization and the dependent organizational behavior. The methodology was a quantitative approach, correlational descriptive level, non-experimental type. The techniques were the surveys and the instruments was the questionnaire. The population was 60 teachers of secondary education. Its main conclusion was According to the results obtained we have that there is a relationship between the school organization and the organizational behavior of the secondary education teachers of the Juana Cervantes Educational Institution of Bolognesi in the Arequipa fence.

Keywords: School organization and organizational behavior

The Author

Presentación

Señor Decano De La Facultad Ciencias De La Educación

Señores Miembros Del Jurado

En cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, pongo a vuestra consideración la tesis titulada:

CORRELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACION ESCOLAR Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI DEL CERCADO DE AREQUIPA 2018

Con la cual pretendo optar el Grado Académico de Magister en Gestión y Administración Educativa.

La tesis está divida en tres Capítulos: Capitulo I denominado: Marco Teórico el Capítulo II trata: Marco Operático y Resultados y en el Capítulo III: Marco Propositivo, seguido de las Conclusiones, Sugerencias, Bibliografía y Anexos.

El Autor

Dedicatorias ii
Agradecimientos iii
Resumen iv
Abstract v
Presentación vi
Índice vii

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes 1
1.1.1. Antecedentes internacionales 1
1.1.2. Antecedentes nacionales 3
1.1.3. Antecedentes locales 4
1.2. La organización escolar y el comportamiento organizacional 8
1.2.1. Organización escolar 8
1.2.1.1. Definiciones 8
1.2.1.2. Generalidad 9
1.2.1.3. Importancia 10
1.2.1.4. Características 11
1.2.1.5. Realidad 12
1.2.1.6. Interrelación 13
1.2.1.7. Conocimiento 15
1.2.1.8. Organización 17
1.2.1.9. Fundamentos 18
1.2.1.10. Proceso 20
1.2.1.11. Ambiente 22
1.2.1.12. Análisis del instrumento 25
1.2.2. Comportamiento organizacional 27
1.2.2.1. Definiciones 27
1.2.2.2. Generalidad 27
1.2.2.3. Estructura 29
1.2.2.4. Modelos 30
1.2.2.5. Proceso 33
1.2.2.6. Evaluación 34

1.2.2.7. Dimensiones 34
1.2.2.8. Análisis del instrumento 37

CAPÍTULO II

MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS

2.1. Determinación del problema 39
2.2. Fundamentación del problema 40
2.3. Justificación del problema 41
2.4. Formulación del problema 41
2.4.1. Pregunta general 41
2.4.2. Preguntas específicas 41
2.5. Objetivos de la investigación 42
2.5.1. Objetivo general 42
2.5.2. Objetivos específicos 42
2.6. Sistema de hipótesis 43
2.7. Operacionalización de las variables de investigación 43
2.8. Metodología 44
2.8.1. Enfoque 44
2.8.2. Nivel 44
2.8.3. Tipo 44
2.8.4. Diseño 45
2.8.5. Técnicas 45
2.8.6. Instrumentos 45
2.9. Población 45
2.10. Técnicas para el análisis de datos 46
2.10.1. Cuadros 46
2.10.2. Gráficos 46
2.10.3. Interpretación 46
2.11. Presentación de los resultados 47
2.11.1. Resultados de la encuesta de organización escolar 47
2.11.2. Resultados de la encuesta de comportamiento organizacional 69
2.12. Comprobación de la hipótesis 91
2.13. Discusión 92

CAPÍTULO III

MARCO PROPOSITIVO

3.1. Denominación 95

3.2. Justificación 95

3.3. Público objetivo 95

3.4. Objetivos 96

3.4.1. Objetivo general 96

3.4.2. Objetivos específicos 96

3.5. Actividades 96

3.6. Planificación detalla de las actividades 97

3.7. Cronograma 97

3.8. Presupuesto 98

3.9. Evaluación 98

Conclusiones

Sugerencias

Bibliografía

Anexos

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Salazar, Mendoza, y Jasso, (México, 2013) realizaron la tesis para optar el grado de magíster titulada: “Estructura organizacional y su relación con el desempeño: un análisis de las instituciones educativas en la Universidad Autónoma de Hidalgo de México”; tuvo como objetivo: determinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño docente de tipo básica y diseño correlacional, transversal, y utilizaron como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios que aplicaron a 88 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: Los resultados estadísticos de este análisis evidencian que el tipo de diseño organizacional de las instituciones educativas de Hidalgo se caracteriza por ser predominantemente tradicional y conducen a un deficiente desempeño de

los docentes. El 71% de las organizaciones con diseño innovador desarrolla plan estratégico, a diferencia de las empresas con diseño tradicional en las cuales únicamente el 40% lo realizan de manera parcial.

Castillo, (Venezuela, 2012) realizo la tesis para optar el grado de magíster titulada: “Comportamiento organizacional en el campo educativo en Escuela Social de Avanzada Dr. Guillermo Quintero Luzardo de Zulia”, para optar el grado de magíster en educación, en la Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela. Tuvo como objetivo, analizar el comportamiento organizacional del gerente educativo en la participación comunitaria de la escuela. De tipo descriptivo, analítico y diseño no experimental, transaccional y utilizó un cuestionario que aplicó a una muestra comprendida por 100 sujetos, llegando a la siguiente conclusión: Se identificó los elementos el comportamiento organizacional: actitudes, personalidad, gerencia participativa, inteligencia emocional, habilidades sociales, conciencia emocional.

Díaz, (México, 2012) realizó la investigación para optar el grado de magíster titulada: “Factores del comportamiento organizacional que influyen en el desempeño de los docentes de las instituciones de educación superior” en la Universidad Autónoma de Querétaro de México; tuvo como objetivo: determinar los factores del comportamiento organizacional que influye en el desempeño docente, de tipo correlacional causal y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, habiendo utilizado cuestionarios para ambas variables, que se aplicó a una muestra de 254 docentes, y llegó a la siguiente conclusión: La responsabilidad individual influye positivamente en el desempeño de los docentes. La responsabilidad grupal influyó de manera

positiva en el desempeño de los docentes. La actitud positiva de para el trabajo reflejada en la creatividad, en la solución de problemas, la colaboración, el compromiso y trato con la gente influye en el desempeño de los docentes.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Cochachin (Lima-Perú, 2018) realizó la investigación para optar el grado de magíster titulada: “Justicia organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María- 2018”, de la Universidad de Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y el comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María -2018. La investigación se realizó utilizando el diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, determinándose la relación entre las variables planteadas. La población fue de 120 trabajadores del policlínico Pablo Bermúdez de Jesús María, los datos fueron recopilados a través de la técnica de la encuesta aplicándose dos cuestionarios, el de Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (EJOC) y cuestionario de comportamiento (Chiavenato), para la confiabilidad se utilizó alfa de Cronbach cuyos resultados fueron : ,938 y ,905 respectivamente. Los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor p.

Quesada, (Lima – Perú, 2014) realizo la tesis para optar el grado de magíster titulada: “El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local Nº 04, provincia y departamento de Lima, año 2012” en la Universidad

Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. De tipo básico y diseño correlacional y utilizó cuestionarios para ambas variables que aplicó a una muestra comprendida por 112 docentes, llegando a la siguiente conclusión: El liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en las instituciones educativas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04. Esto significa que el comportamiento organizacional que se da mayoritariamente tiene que ver con el liderazgo transaccional que los directivos asumen regularmente en dichas instituciones educativas.

Salazar, (Ica – Perú, 2013) realizaron la tesis para optar el grado de magíster titulada: “Influencia del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral, en la Universidad San Juan Bautista de Chincha”, cuyo objetivo fue: determinar la influencia del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral; de tipo básico y diseño no experimental, correlacional, y aplicó cuestionarios a una muestra comprendida por 20 docentes y llegó a la siguiente conclusión: Existe una influencia significativa del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral.

1.1.3. Antecedentes locales

Hernández, (Arequipa - Perú, 2018) realizó la investigación para optar el grado de magíster titulada: “El clima organizacional y el comportamiento estratégico en el desempeño del sector hotelero en Arequipa”. Para optar el título profesional de: Licenciado en Administración de la UNSA. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional, comportamiento estratégico y desempeño

empresarial; en la percepción de los gerentes de las organizaciones hoteleras de la región Arequipa. Siendo su metodología de investigación descriptivo y explicativa, su población está determinada por los 593 hoteles divididos en clasificados conformado por 268 hoteles; y no clasificados con un número de hoteles de 325. Su técnica e instrumentos es la entrevista y cuestionario. Los resultados de investigación es la relación que existe entre clima organizacional, comportamiento estratégico y desempeño empresarial; en la percepción de los gerentes de las organizaciones. Dado que el mercado hotelero en la Región Arequipa ha evolucionado bastante, así también ha sucedido con las empresas y los servicios hoteleros, en función a las necesidades de los usuarios de dichos servicios, por lo que el comportamiento estratégico es un factor que afecta al desempeño empresarial en el sector hotelero de la región Arequipa hoteleras de la región Arequipa es significativa porque los gerentes consideran que es necesario realizar cambios cuando hay variantes en el mercado y existe la necesidad de mejorar o incrementar nuevos servicios.

Chambilla; (Arequipa - Perú, 2017) realizó la investigación para optar el grado de magíster titulada: “Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua”, en la UNSA, tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Rafael Díaz de Moquegua, año 2017. El liderazgo transformacional permite al equipo directivo influenciar en sus docentes de tal manera que reconozcan y atribuyan mando al director. Para la gestión de los colegios favorece las relaciones interpersonales entre docentes y directores lo cual beneficia a las

organizaciones educativas. Por esa razón nos interesó indagar sobre ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Rafael Díaz” de Moquegua, año 2017? Este estudio corresponde al tipo de investigación sustantiva básica no experimental, nivel correlacional descriptivo, diseño transversal o transeccional correlacional porque nos permite demostrar si existe relación entre las variables de estudio. La muestra es un total de 25 docentes de la institución educativa “Rafael Díaz” de Moquegua, año 2017. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional Los resultados de la correlación entre los variables estilos de liderazgo transformacional y comportamiento organizacional. El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,737 altamente significativo (p = 0,000), que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e identifica una correlación positiva moderada. Se verifica entonces, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, Ho y se acepta la hipótesis general, propuesta, Ha. Se concluye que: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Rafael Díaz” de Moquegua, año 2017.

Valdivia, (Arequipa - Perú, 2017) realizó la investigación para optar el grado de magíster titulada: “Efecto del clima organizacional en la satisfacción del usuario externo en el Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz. Arequipa. 2017”,: en Administración (MBA), con mención en Gerencia de Recursos Humanos en la UNSA, Tuvo el objetivo de determinar la

percepción de clima organizacional en el que se desenvuelven los trabajadores y cuál es el efecto en la satisfacción del usuario externo que asiste al Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz, en el período de Agosto del 2015 a Noviembre del 2017. El estudio es explicativo, correlacional y exploratorio. La unidad de estudio es el usuario interno y externo del Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz. La muestra estuvo compuesta por 60 usuarios internos que corresponden a un nivel de confianza muestral del 95 % , a quienes se les aplicó un cuestionario de 34 enunciados considerado en el MINSA para el estudio de clima organizacional. Para la obtención de la información del usuario externo que acudían a solicitar un servicio de salud entre los meses de julio-setiembre 2016, se consideró 200 a quienes se aplicó la encuesta “SERVQUAL” modificada, para su uso en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo (SMA). Los resultados del estudio reflejan que: la mayoría de trabajadores, un mayor porcentaje corresponde a mujeres, en general son adultos entre edades de 40 y 49 años. Referente a la antigüedad en la institución, un buen porcentaje de trabajadores labora de 11 a 20 años, la mitad de trabajadores tiene nombramiento y se observa que la percepción global del clima organizacional, fue inadecuada en un gran porcentaje, regular en mínimo porcentaje, y ninguno tuvo una percepción adecuada. En relación al usuario externo, un porcentaje apreciable tiene de 30 a 39 años, son de instrucción secundaria en su mayoría, en condición de continuadores en el establecimiento de salud, siendo, el servicio más consultado medicina; la percepción global fue de alta satisfacción en un buen porcentaje, satisfacción en porcentaje mínimo y de insatisfacción en porcentaje apreciable. Las conclusiones de este estudio muestran, primero, la

percepción del clima organizacional, por los trabajadores del Centro Médico Universitario Pedro P. Diez fue inadecuada, segundo, el nivel de satisfacción del usuario externo de acuerdo a las encuestas de Servqual fluctúa entre alta satisfacción en mayor porcentaje, y, satisfacción e insatisfacción en menor porcentaje; tercero, el clima organizacional no tiene un alto grado de asociación con el nivel de satisfacción del usuario externo del Centro Médico Universitario Pedro P. Diáz.

1.2. La organización escolar y el comportamiento organizacional

1.2.1. Organización escolar

1.2.1.1. Definiciones

Crespo, (2011) dice: “La organización escolar, en el campo específico de una institución educativa, se refiere a un espacio especialmente estructurado y organizado, con objetivos y fines definidos que responde a las exigencias de la sociedad dada” (p. 23)

Fuentes, (2015) dice: “Al referirnos a la organización escolar, obviamente estamos tratando la organización en el campo específico de una institución educativa, que se refiere a un espacio especialmente estructurado y organizado, con objetivos y fines definidos que responde a las exigencias de la sociedad dada”. (p. 3)

Nos hablan los autores de qué forma está organizado la institución, aquí hablaremos de los papeles o roles que tienen los profesores en las actividades que va a realizar de acuerdo al área que ocupa dentro de la institución, así como la existencia de unidades organizativas, equipo directivo, equipo de profesores, consejos escolares, consejos técnicos) y sus respectivas tareas a realizar.

1.2.1.2. Generalidad

Fuentes, (2015) explica que la organización escolar adquiere una mayor utilidad y sentido cuando nos movemos en realidades complejas, donde la necesidad de ordenación es importante dada una supuesta mayor dispersión de intereses individuales.

La conceptualización del objeto de la organización escolar se refiere a la interrelación de todos los elementos y factores, incluidos de manera especial los humanos, proporcionando normas para armonizar ambientes, locales, instrumentos, materiales y personas en un proceso secuencial y congruente a fin de que la orientación pedagógica y didáctica sean eficaces; porque estamos hablando de un sistema, que como todos los demás en la dirección, tiene una base objetiva y una concreción subjetiva. Si los objetivos, los elementos estructurales, el contenido, sus interrelaciones, las decisiones de organización escolar no actúan como sistema; si ella misma no se concibe en términos de sistema, su objeto se reduce y resulta insuficiente.

La institución educativa es un sistema abierto, precisamente por su interrelación con el entorno. La política educativa concretada en el currículum escolar, se integra por perfiles necesarios a la sociedad que la diseña; y requiere ser contextualizado a los distintos escenarios territoriales donde se materializa. La institución educativa tiene que tomar del entorno intereses y necesidades, proyectar y organizar su labor de manera que los satisfaga.

La institución educativa sirve a la sociedad que la establece y retribuye a ella un egresado de acuerdo con sus expectativas y

necesidades, de manera que reproduzca el modelo social, enriquecido por la praxis y permita, en un ciclo continuo y progresivo, su transformación y avance.

Nuestra sociedad ha adquirido conciencia de un necesario redimensionamiento del sistema organizacional de la escuela. Urge lograr realmente un cambio en el grado de conocimiento y consideración proyectiva, en la concepción organizacional de la labor escolar; entre otros, en la relación con los agentes educativos, el diseño del currículum, la organización funcional, el uso de recursos, la extensión de los servicios, el perfeccionamiento de los soportes profesionales, la capacidad para identificar e incorporar nuevas formas de trabajo, la redefinición de estrategias y de la cultura que se genera. (p. 2)

1.2.1.3. Importancia

Fuentes, (2015) dice que se asume que la organización escolar como una disciplina científica perteneciente al campo de la dirección en la educación y por tanto tiene como marco teórico conceptual de referencia aquellos presupuestos que le son necesarios: leyes, principios, contenidos, métodos de investigación o estudio, formas de control y evaluación provenientes de la pedagogía y de la dirección en la educación. Mas ella no determina las formas de actuación de los elementos humanos dentro del sistema de dirección, sino que su concreción contextual resulta de la cosmovisión y concepción teórico, metodológica y práctica de los sujetos dirigentes de los procesos.

La organización escolar se convierte entonces en un saber esencial para el trabajo de los directivos, docentes y sus colectivos a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos trazados.

La complejidad y dinámica social argumentan la necesidad de considerar la organización escolar no solo como una disciplina que se expande y diversifica en su contenido, sino que a la vez se delimita en un campo singular dentro de la dirección; por tanto una disciplina muy interrelacionada con las teorías de los sistemas, de la contingencia y del riesgo; cada vez más relacionada con diferentes campos del saber humano y con diferentes modalidades educativas (como formas organizativas y como instituciones específicas) para concretar en la praxis la política educacional nacional. (p. 3)

1.2.1.4. Características

Fuentes, (2015) en nuestra concepción, la organización escolar se constituye en una disciplina de la dirección en la educación que tiene su campo de estudio muy concreto en el estudio integral de la organización del proceso pedagógico en la institución educativa en sus diversas relaciones y que define su contenido a partir del ordenamiento de las acciones de la actividad educativa institucional para el cumplimiento exitoso de los objetivos trazados y para el perfeccionamiento continuo de las realizaciones educativas referidas a la formación de los educandos.

Cuando se habla de organización escolar esta debe ser entendida como el funcionamiento óptimo de la institución para el logro de sus objetivos donde quedan implicados todos los recursos existentes utilizados de forma racional. La organización escolar debe atender a las características de los escolares y tener en cuenta las posibilidades máximas de desarrollo. La organización escolar, es un término que

implica funcionalidad. cualquier sistema puede disponer de determinados recursos materiales y financieros, mas no son ellos los que determinan esencialmente la calidad de la organización escolar, sino las decisiones de su empleo, la competencia de los elementos humanos que en él intervienen.

La organización escolar es actualmente un campo del saber educacional en pleno proceso de redimensionamiento.

Para muchos autores consultados la organización escolar por su contenido cuyo estudio científico pretende la teoría y la práctica organizativas y, por el marco institucional en que se aplica define su núcleo temático en un ámbito interdisciplinario. (pp. 3-4)

1.2.1.5. Realidad

Crespo, (2011) dice: “La organización escolar comprende, por tanto, el análisis de realidades de educación formal y no formal siempre que en ellas haya un proceso sistemático de aprendizaje” (pp. 26-27)

La organización escolar referencia para nosotros desde una perspectiva operativa al estudio de la interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vistas a conseguir la mejor realización de un proyecto educativo

Esta aproximación soslaya el caracterizar el tipo de estudio al que nos referimos, por ser un tema que abordamos posteriormente.

Por otra parte, intenta superar otras expresiones de diferentes autores, a la vez que incorpora una visión actual sobre la institución y la organización. Su análisis nos permite realizar algunos comentarios:

La definición dada contempla los criterios que definen a una organización. Expresamente se habla de conseguir la realización de un

plan de trabajo, con lo que se caracteriza el objetivo prioritario que ha de regir la organización. Pero también, e indirectamente, hablamos de estructura y sistema relacional cuando manifestamos que hay una interrelación de elementos.

Nos apartamos así de definiciones de varios autores que, aunque recogen explícitamente la necesidad de una ordenación respecto a la finalidad educativa, no matizan la importancia de conseguir la mejor realización, lo que olvida el sentido de perfeccionamiento constante que implícitamente tiene el término organización y que le proporciona un sentido dinámico.

Por otra parte, la consideración de elementos, en referencia a los humanos, materiales y funcionales, que se menciona supera conceptualizaciones anteriores, reductoras del término de organización escolar a la mera ordenación de elementos materiales o a la estructuración de puestos y personas.

1.2.1.6. Interrelación

Moreno, (2013) es decir: “La organización escolar adquiere una mayor utilidad y sentido cuando nos movemos en realidades complejas, donde la necesidad de ordenación es importante dada una supuesta mayor dispersión de intereses individuales” (p. 69)

Destacamos, también, que el objeto de estudio de la organización no es el análisis de los elementos en sí mismos profesor, alumno, espacio, etc., sino en su perspectiva organizacional; esto es, en su interrelación con los demás elementos y en función del objetivo planteado.

Hablamos de realidad escolar y no de escuela para enfatizar más nuestro concepto de escuela como espacio para el aprendizaje sistemático.

La organización escolar comprende, por tanto, el análisis de realidades de educación formal y no formal siempre que en ellas haya un proceso sistemático de aprendizaje.

Si bien es cierto que no se habla de complejidad de la realidad escolar, pues siempre habrá necesidad de estructurarla más o menos definidamente (pensamos, por ejemplo, en un espacio, horario y presupuesto), la organización escolar adquiere una mayor utilidad y sentido cuando nos movemos en realidades complejas, donde la necesidad de ordenación es importante dada una supuesta mayor dispersión de intereses individuales.

Por otra parte, la realidad escolar queda definida y enmarcada en realidades más amplias con las que mantiene variadas relaciones. En tal sentido, hay que considerar tanto el entorno como el entorno escolar en cuanto influye en aquel y permite, en función de sus especificaciones, considerar las diferentes tipologías escolares.

La atención a las instituciones escolares como sistemas abiertos es algo no cuestionado. Sin embargo, durante mucho tiempo el reconocimiento de su relación con el entorno ha sido mínima y posiblemente la causa de las críticas que se han hecho a su funcionamiento y resultados. La sociedad actual reclama un nuevo status y exige una mayor relación escuela-entorno, al ser consciente de la importancia que tiene la educación y dada la evolución del mismo

concepto de educación hacia perspectivas de mayor colaboración y participación. Todo ello exige contar organizativamente con los factores del entorno e integrarlos con los del entorno en una perspectiva global.

1.2.1.7. Conocimiento

Fuentes, (2015) epistemológicamente se ha atravesado un proceso histórico-cultural en el que se han ido acumulando e integrando diferentes y sucesivos enfoques relacionados con referentes teóricos intersectados procedentes de la política educacional, la teoría de la educación, la teoría del currículum, la teoría del cambio, la teoría de la organización, las teorías de la gestión a las que podría añadirse las teorías didácticas, de la dirección científica del trabajo; de la educación y formación de la personalidad y su orientación profesional.

Es obvio pues el complejo contexto epistemológico para caracterizar el ámbito disciplinario de la organización escolar que se encuentra en un punto de intersección entre las dimensiones educativa, organizativa y administrativa de la institución educativa, en lo institucional y lo extrainstitucional.

El éxito del trabajo de la dirección de la institución educativa está determinado por el grado de organización alcanzado en él. La organización constituye el aspecto más visible del proceso de dirección. Una adecuada planificación, organización, ejecución y control de las actividades de la institución resulta esencial para la formación y desarrollo de habilidades, hábitos, actitudes, valores y sentimientos.

Para ello en la organización de la vida de la institución educativa deben atenderse:

Los principios generales de la educación, de la dirección y los objetivos estatales elaborados anualmente.

El diagnóstico integral de la escuela y la comunidad.

Las prioridades y la proyección estratégica elaborada en cada instancia de dirección.

Las aspiraciones del modelo de escuela en cuestión, los objetivos de cada nivel y grados.

El contenido, métodos y los estilos de dirección.

La creación de un ambiente adecuado en el que se desarrolle el proceso educativo.

El papel del docente en la dirección del proceso educativo en la clase y otras formas organizativas.

Las formas de organización más racionales atendiendo al cumplimiento de lo orientado y la aplicación creadora en las condiciones existentes.

El papel de las organizaciones políticas y de masas en la escuela y en la comunidad.

El protagonismo estudiantil en la toma de decisiones.

Constituye una necesidad objetiva el hecho de que los metodólogos, inspectores, directores, subdirectores, maestros, profesores y todo el personal que interviene en la dirección del proceso pedagógico comprendan la importancia de lograr una organización científica del quehacer escolar. (p. 4)

1.2.1.8. Organización

Como luego establecemos, se puede perfectamente diferenciar entre Administración escolar y organización escolar pues, aunque son estudios relacionados, tienen diferentes elementos de fundamentación.

Sin menoscabo del tratamiento que hagamos al tema posteriormente, es preciso señalar que esa conceptualización amplia que identifica la organización escolar con la administración del sistema escolar ha perjudicado ampliamente a esos estudios, al asimilarlos excesivamente con los procesos legislativos y darles un sentido meramente aplicativo.

Es preciso, pues, evitar desviar el estudio de la organización escolar a ámbitos que no le corresponden y que, por otra parte, no son considerados propios por la mayoría de los autores. Se reconoce: generalmente, la literatura pedagógica sobre el tema se orienta hacia la organización del centro escolar, considerando la estructura y organización del sistema educativo como un marco de referencia.

Las aportaciones de varios autores aporta para destacar las siguientes ideas:

Carácter dinámico de la organización: acción más que estructura.

Papel instrumental al servicio de la escuela como entidad compleja: totalidad integradora.

Ordenación o disposición adecuada de elementos: orientación a la eficacia.

La acción escolar, la educación, el proyecto educativo, como núcleo articulador.

1.2.1.9. Fundamentos

Fuentes, (2015) al tratar los fundamentos de la organización escolar debemos referirnos a sus componentes principales entre los que se destacan: el régimen de vida, el horario escolar, la capacidad de trabajo, la fatiga y el ambiente escolar, entre otros

La organización científica de la vida de la escuela descansa en un régimen de vida adecuado del educando, el que influye en su crecimiento y desarrollo, estado de salud y capacidad de trabajo.

El régimen de vida es considerado por diferentes autores, como el sistema de tareas que se realizan en una unidad de tiempo con un orden y frecuencia adecuado de acuerdo con las características del escolar o su grupo. La evaluación del régimen para el estudio de la carga general a que están sometidos los niños, adolescentes y jóvenes en las instituciones escolares debe ser un componente esencial.

El régimen de vida debe atender a una serie de principios higiénicos, ellos son:

Organización prefijada de las actividades.

Alternancia racional y sistemática de las actividades.

Dosificación de la carga física e intelectual.

Cuando hablamos de organización prefijada nos referimos tanto al tiempo de duración como a su planificación rigurosa. La alternancia debe atender a la secuencia, frecuencia y sistematicidad de manera que se puedan desarrollar hábitos adecuados.

Alternar el trabajo físico e intelectual, el trabajo y el descanso es una condición necesaria. La dosificación incluye el hecho que las cargas físicas e intelectuales deben suministrarse atendiendo a las posibilidades

funcionales de los escolares. Sería tan insuficiente que estuvieran por debajo como por encima del nivel desarrollo alcanzado en cada etapa.

El régimen de vida del escolar abarca el conjunto de actividades que son realizadas en la institución educativa y en la casa, de ahí la importancia de su coordinación.

Lo anteriormente planteado permite afirmar que el régimen de vida del escolar científicamente estructurado se caracteriza por:

Incluir un conjunto de actividades de diferente naturaleza.

Abarcar las tareas en una unidad de tiempo.

El establecimiento de relaciones de coordinación y subordinación entre los diferentes tipos de actividades

Cumplir normas higiénicas para cada tipo de actividad y para el conjunto.

Una fundamentación científica basada en los ritmos biológicos y la organización del estudio y el trabajo.

Los componentes típicos del régimen de vida independiente de la edad, el sexo, o el tipo de escuela son: el sueño; las actividades docente educativas; las actividades extradocentes, de alimentación, de aseo personal, de traslado, actividades en el hogar, del tiempo libre y la recreación y actividades político – ideológicas que por su papel formativo ocupan un lugar importante en la vida del escolar.

Desde el punto de vista práctico la correcta organización del régimen de vida debe atender los siguientes factores:

Las potencialidades y particularidades del desarrollo morfofuncional por edades que le permitan al escolar enfrentarse con éxito a las actividades propuestas.

Los efectos fisiológicos que provoca cada actividad. Es necesario tener en cuenta el consumo energético que ocasiona las diferentes actividades a que se enfrentará.

El presupuesto real de tiempo de que se dispone atendiendo a las normas existentes.

Las condiciones materiales existentes. Cantidad y calidad de las instalaciones, de los locales, del equipamiento, las condiciones de vida y de trabajo en general. (pp. 5-6)

1.2.1.10. Proceso

Se enfatiza que la organización escolar planifica la interrelación más adecuada de todos los elementos que la componen con vistas al fin previsto. Tales elementos constituyen el entorno y el entorno escolar.

Por otro lado, la institución tiene relaciones con la comunidad circundante en su conjunto y con determinadas entidades, fuerzas y organizaciones externas (familias, autoridades locales, asociaciones de diversa índole, empresas, etc.). Esta vinculación influye necesariamente sobre la organización del centro docente en forma y grado tales que muchos de sus aspectos organizativos responden a las exigencias exteriores.

En esta perspectiva podríamos hablar de una organización escolar externa, como expresión y reflejo administrativo de la política educacional, que de alguna manera refleja las características de la sociedad a quien la escuela sirve.

Entendemos la organización escolar como ordenación de realidades específicas y rechazamos el sentido supra institucional que algunos autores dicen la organización escolar hace referencia a dos

niveles: por un lado, al sistema educativo formal en su conjunto y, por otro, al centro docente que constituye un subsistema organizativo semiautónomo.

Como luego establecemos, se puede perfectamente diferenciar entre Administración escolar y organización escolar pues, aunque son estudios relacionados, tienen diferentes elementos de fundamentación.

Sin menoscabo del tratamiento que hagamos al tema posteriormente, es preciso señalar que esa conceptualización amplia que identifica la organización escolar con la administración del sistema escolar ha perjudicado ampliamente a esos estudios, al asimilarlos excesivamente con los procesos legislativos y darles un sentido meramente aplicativo.

Es preciso, pues, evitar desviar el estudio de la organización escolar a ámbitos que no le corresponden y que, por otra parte, no son considerados propios por la mayoría de los autores.

Se reconoce: generalmente, la literatura pedagógica sobre el tema se orienta hacia la organización del centro escolar, considerando la estructura y organización del sistema educativo como un marco de referencia.

Las aportaciones de varios autores aporta para destacar las siguientes ideas:

Carácter dinámico de la organización: acción más que estructura.

Papel instrumental al servicio de la escuela como entidad compleja: totalidad integradora.

Ordenación o disposición adecuada de elementos: orientación a la eficacia.

La acción escolar, la educación, el proyecto educativo, como núcleo articulador.

1.2.1.11. Ambiente

Fuentes, (2015) la creación de un ambiente adecuado en el que se desarrolle el proceso educativo.

El papel del docente en la dirección del proceso educativo en la clase y otras formas organizativas.

Las formas de organización más racionales atendiendo al cumplimiento de lo orientado y la aplicación creadora en las condiciones existentes.

El papel de las organizaciones políticas y de masas en la escuela y en la comunidad.

El protagonismo estudiantil en la toma de decisiones. (p.48)

Constituye una necesidad objetiva el hecho de que los metodólogos, inspectores, directores, subdirectores, maestros, profesores y todo el personal que interviene en la dirección del proceso pedagógico comprendan la importancia de lograr una organización científica del quehacer escolar.

Al tratar los fundamentos de la organización escolar debemos referirnos a sus componentes principales entre los que se destacan: el régimen de vida, el horario escolar, la capacidad de trabajo, la fatiga y el ambiente escolar, entre otros.

La organización científica de la vida de la escuela descansa en un régimen de vida adecuado del educando, el que influye en su crecimiento y desarrollo, estado de salud y capacidad de trabajo.

El régimen de vida es considerado por diferentes autores, como el sistema de tareas que se realizan en una unidad de tiempo con un orden y frecuencia adecuado de acuerdo con las características del escolar o su grupo. La evaluación del régimen para el estudio de la carga general a que están sometidos los niños, adolescentes y jóvenes en las instituciones escolares debe ser un componente esencial.

El régimen de vida debe atender a una serie de principios higiénicos, ellos son:

• Organización prefijada de las actividades.

• Alternancia racional y sistemática de las actividades.

• Dosificación de la carga física e intelectual.

Cuando hablamos de organización prefijada nos referimos tanto al tiempo de duración como a su planificación rigurosa. La alternancia debe atender a la secuencia, frecuencia y sistematicidad de manera que se puedan desarrollar hábitos adecuados. Alternar el trabajo físico e intelectual, el trabajo y el descanso es una condición necesaria. La dosificación incluye el hecho que las cargas físicas e intelectuales deben suministrarse atendiendo a las posibilidades funcionales de los escolares. Sería tan insuficiente que estuvieran por debajo como por encima del nivel desarrollo alcanzado en cada etapa.

El régimen de vida del escolar abarca el conjunto de actividades que son realizadas en la institución educativa y en la casa, de ahí la importancia de su coordinación.

Lo anteriormente planteado permite afirmar que el régimen de vida del escolar científicamente estructurado se caracteriza por:

- Incluir un conjunto de actividades de diferente naturaleza.
- Abarcar las tareas en una unidad de tiempo.
- El establecimiento de relaciones de coordinación y subordinación entre los diferentes tipos de actividades
- Cumplir normas higiénicas para cada tipo de actividad y para el conjunto.

Una fundamentación científica basada en los ritmos biológicos y la organización del estudio y el trabajo.

Los componentes típicos del régimen de vida independiente de la edad, el sexo, o el tipo de escuela son: el sueño; las actividades docente educativas; las actividades extradocentes, de alimentación, de aseo personal, de traslado, actividades en el hogar, del tiempo libre y la recreación y actividades político – ideológicas que por su papel formativo ocupan un lugar importante en la vida del escolar.

Desde el punto de vista práctico la correcta organización del régimen de vida debe atender los siguientes factores:

- Las potencialidades y particularidades del desarrollo morfofuncional por edades que le permitan al escolar enfrentarse con éxito a las actividades propuestas.
- Los efectos fisiológicos que provoca cada actividad. Es necesario tener en cuenta el consumo energético que ocasiona las diferentes actividades a que se enfrentará.

- El presupuesto real de tiempo de que se dispone atendiendo a las normas existentes.
- Las condiciones materiales existentes.
- Cantidad y calidad de las instalaciones, de los locales, del equipamiento, las condiciones de vida y de trabajo en general. (pp. 6-7)

1.2.1.12. Análisis del instrumento

A. Denominación

Encuesta de organización escolar

B. Descripción

La encuesta es una técnica de recolección de datos sobre la opinión de los profesores sus actividades relacionadas con la organización escolar de su institución educativa donde labora.

El instrumento es un cuestionario de 10 preguntas, que tiene alternativas que son enunciados y sus respuestas son cerradas

C. Valores

La encuesta tiene los siguientes valores:

No (es cuando no realiza una actividad)

Si (es cuando si realiza una actividad)

D. Niveles

Los niveles tienen las siguientes características:

Bajo cuando es una respuesta No y vale 1

Alto cuando es una respuesta Si y vale 2

E. Dimensión

La dimensión es el componente de una organización

F. Preguntas

Las preguntas son 10 conformados por enunciados de acuerdo a sus dimensiones.

G. Respuestas

Se tiene como respuestas una escala de valoración sobre la disposición de la actividad que se hace:

No es un alternativa de respuesta negativa que no realizo

Si es un alternativa de respuesta positiva que si realizo

H. Desarrollo

a. Fines

Los fines son:

Se interrelaciona con sus colegas

Se relaciona de acuerdo a los intereses en común

b. Grupos

Se relaciona de acuerdo a las necesidades en común

Planifica sus actividades de trabajo en común

Ejecuta las actividades planificadas en común

Controla el logro de las actividades planificadas

c. Realización

Organiza adecuadamente sus actividades de trabajo

Dosifica su trabajo para lograr lo propuesto

d. Procedimiento

Alterna planificadamente sus actividades para lograr cumplirlos

Hace su trabajo en una unidad de tiempo requerido

1.2.2. Comportamiento organizacional

1.2.2.1. Definiciones

Según Robbins, y Judge, (2013) dice: “Es el campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización” (p. 9).

Davis, y Newstrom, (1999) citado por Díaz (2012), señalan que: “El comportamiento organizacional, es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos de manera que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata por lo tanto, de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de modo general a la conducta de las personas en toda clase de organización” (p. 45)

Gibson (2002) citado por Salazar, (2012) manifiesta que: “El comportamiento organizacional investiga la influencia que los individuos, grupos y estructura ejercen sobre la conducta dentro de las organizaciones, a fin de aplicar esos conocimientos para el desarrollo de éstas” (p. 87)

El comportamiento organizacional, se ocupa de lo que hacen los profesores en una institución y de cómo ese comportamiento influye en desempeño, teniendo como elementos el comportamiento individual, grupal y la estructura organizacional.

1.2.2.2. Generalidad

El comportamiento organizacional es la materia que busca establecer en que forma afectan a los profesores, los grupos y el

ambiente en el comportamiento de las docentes dentro de las organizaciones educativas, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades.

De tal manera, el comportamiento organizacional es la materia que busca establecer la forma en que afectan a los profesores, los grupos y el ambiente la conducta de las personas dentro de las organizaciones educativas.

En ese sentido Robbins, (2008) lo define como: “El estudio de los actos y las actitudes que la gente muestra en las organizaciones” (p. 4)

Se trata por lo tanto, de una herramienta humana para beneficio de las profesores y se aplica de modo general a la conducta de las docentes en toda clase de organización educativa.

Al respecto, Davis y Newstrom, (2009) conciben el comportamiento organizacional como: “Una disciplina científica a cuya base de conocimiento se agrega constantemente una gran cantidad de investigadores y desarrollos conceptuales” (p.12)

De acuerdo a lo anterior, el propósito fundamental del comportamiento organizacional es comprender los elementos clave que permitan mejorar las organizaciones escolares adaptándolas a las diferencias individuales de los gerentes, pues el talento humano es el factor determinante para posibilitar el logro de los objetivos institucionales.

Es importante señalar que el comportamiento organizacional de los profesores es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca

de la forma en la cual los docentes individual o grupalmente actúan en las organizaciones educativas, puede considerarse como una disciplina científica a cuya base de conocimientos se agrega constantemente una gran cantidad de investigaciones, así como desarrollos conceptuales.

1.2.2.3. Estructura

Robbins, y Judge, (2013) explican sobre las diferentes estructuras que tienen en las organizaciones educativas y como estas tienen relación con las actitudes y el comportamiento del profesor.

La estructura de la organización define la forma en que la tareas de los puestos se dividen, agrupan y coordinan formalmente en donde encontramos elementos clave a los que necesitan enfocarse los directores cuando diseñan la estructura de su organización:

- La especialización del trabajo es el grado en el que las tareas en la organización se subdividen en puestos separados.
- Las funciones es la base con la que se agrupan los trabajos.
- La cadena de mando es una línea continua de autoridad que se extiende desde la cima hasta la última posición y define quien informa a quien.
- El tramo de control se refiere al número de integrantes que e puede dirigir eficaz y eficientemente.
- La centralización y descentralización; la primera se refiere al grado en que la toma de decisiones se concentra en un solo punto de la organización y la segunda es donde la toma de decisiones se delega a todos. (p. 32)

Asimismo, Robbins, y Judge, (2013) señalan que los diseños organizacionales más comunes en uso son:

- El de estructura simple, no es elaborada, se caracteriza por un bajo grado de funciones, amplios tramos de control, la autoridad centralizada en una sola persona y poca formalización, es decir, es una organización plana ya que solo tiene dos o tres niveles verticales.
- El de burocracia, que se caracteriza por operaciones rutinarias logradas a través de la especialización, reglas y reglamentos muy formalizados, tareas que se agrupan en departamentos funcionales, autoridad centralizada, tramos de control estrecho y toma de decisiones que sigue la cadena de mando.
- El de estructura matriarcal, esta estructura crea líneas duales de autoridad, esencialmente combina dos formas de departamentalización: funcional y de producto. Intenta aprovechar los puntos fuertes de cada uno (pp. 46-47).

1.2.2.4. Modelos

Robbins, y Judge, (2013) mencionan que las organizaciones difieren entre si en la calidad de los sistemas que desarrollan y mantienen, y en los resultados que alcanzan.

La diversidad de resultados es producto sobre todo de modelos de comportamiento organizacional diferentes.

Estos modelos constituyen el sistema de certeza que domina la manera de pensar de los profesores y que, por lo tanto, afecta a sus acciones.

Por consiguiente es de suma importancia que los profesores adviertan la naturaleza, significación y efectividad de sus modelos, así como de los adoptados por quienes lo rodean.

Propone los modelos de comportamiento organizacional:

Modelo autocrático, es el modelo autocrático tiene sus raíces en la historia y ciertamente fue el modelo prevaleciente en la revolución industrial. El modelo autocrático depende del poder, ya que el que ocupa el mando debe poseer poder suficiente para ordenar.

En condiciones autocráticas, la orientación de los empleados se dirige a su vez a la obediencia al jefe, no al respeto por él. Esto da como resultado psicológico en ellos la dependencia de su jefe. El jefe paga mínimos salarios, porque también el desempeño de los empleados es mínimo.

El modelo autocrático constituye un medio muy útil para el efectivo cumplimiento del trabajo. Este fue un método aceptable para la determinación del comportamiento de los administradores cuando se carecía de otras opciones y sigue siendo útil en ciertas condiciones.

Modelo de custodia, señala que el enfoque de custodia da como resultado la dependencia de los empleados respecto de la organización.

Para decirlo con aún mayor precisión, a una menor dependencia personal del jefe se añade una dependencia organizacional.

Las personas que laboran en entornos de custodia adquieren una preocupación psicológica por sus retribuciones y prestaciones económicas. Como resultado del trato que reciben, tienden a mostrarse satisfechos y a mantenerse leales a sus empresas.

Modelo de apoyo, es el modelo del comportamiento organizacional tuvo sus orígenes en el principio de las relaciones de apoyo formulado de esta manera por Likert, que señala que el liderazgo y otros procesos de las organizaciones debe garantizar la máxima probabilidad de que, en funciones de sus antecedentes, valores y

expectativas, cada uno de sus miembros conciba como sustentadora y alentadora de su valor e importancia personales la experiencia que recibe de todas y cada una de sus interacciones y relaciones con la organización.

El modelo de apoyo depende del liderazgo en lugar del poder y el dinero. El liderazgo le da dirección a la empresa ofrece un ambiente de ayuda a los empleados a crecer y a cumplir a favor a la organización aquello de lo que son capaces.

El modelo de apoyo es eficaz tanto para empleados como administradores, y goza ya de aceptación generalizada, al menos en términos estrictamente filosóficos, entre numerosos administrativos y estudiantes.

El modelo de apoyo del comportamiento organizacional tiende a ser especialmente eficaz en naciones ricas, porque responde al impulso de los empleados hacia una amplia variedad de necesidades emergentes.

Modelo colegial, es el modelo colegial es una útil prolongación del modelo de apoyo. El término colegial alude a un grupo de personas con un propósito en común. Este modelo se aplicó inicialmente con cierta amplitud en laboratorios de investigación y entorno de trabajos similares.

El modelo colegial depende de la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados. La respuesta de los empleados a esta situación es la responsabilidad. Los resultados psicológicos del modelo colegial en los empleados es autodisciplina.

Este modelo señala que en un entorno de este tipo de modelo es común que los empleados obtengan cierto grado de satisfacción, la sensación de realizar contribuciones valiosas y una profunda sensación de autorrealización. Esta conduce de cualquier modo a un entusiasmo moderado por el desempeño. (pp 25–45)

1.2.2.5. Proceso

Según Robbins, y Judge, (2013) dice: “La distribución formal del trabajo dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización” (p. 237).

Asimismo, Gibson, (2002) citado por Salazar, (2012) señala que la estructura y diseño organizacional, las características individuales, y las influencias interpersonales y de grupo son fundamentales para conocer el comportamiento humano dentro de una organización.

Para trabajar eficazmente en las organizaciones, las personas deben comprender claramente la estructura organizacional.

La estructura de una organización es el patrón formal de actividades e interrelaciones entre distintas subunidades que la conforman.

El modelo incluye dos aspectos importantes de la estructura organizacional: diseñó de cargo y diseño organizacional

Diseño de cargo, se refiere al proceso mediante el cual los profesores especifican los contenidos, métodos y relaciones de los trabajos para satisfacer los requerimientos de la organización.

Diseño organizacional, se refiere a la estructura organizacional en conjunto donde tienen una visión clara de la filosofía y orientación de los equipos.

1.2.2.6. Evaluación

Según López y Salas, (2009) dicen: “Los estudios actuales en la administración de los recursos humanos se dividen de acuerdo a su finalidad, aquellos que tienen como fin el diseño de herramientas para su aplicación en el área aplicada de la organización y aquellos que tiene como objetivo analizar el comportamiento de está, así mismo impacto que produce en su desempeño la instrumentación de cada una de dichas herramientas administrativas, en particular” (p. 51)

Los estudios del primer tipo son de carácter propositivo; mientras que los que se abocan a investigar comportamiento y desempeño de las organizaciones, dependiendo de los métodos de investigación que empleen, se subdividen a su vez en descriptivos y explicativos, cuando aplican métodos cualitativos o cuantitativos, respectivamente.

Bernal, (2000) citado por Salazar, (2012), señala que: “Como parte inicial de la medición de comportamiento organizacional, debemos planear la recolección de la información, ésta nos permitirá obtener información de lo que está ocurriendo en el medio ambiente, grupos e individuo” (p. 29).

1.2.2.7. Dimensiones

De acuerdo a los planteamientos de Robbins, y Judge, (2013) el comportamiento organizacional, presenta las siguientes dimensiones:

Conducta individual, es el desempeño individual es la base del rendimiento organizacional. Por lo tanto, el comprender el comportamiento individual es decisivo para una organización.

Debido a que la realización de una organización depende del desempeño individual. La psicología y la psicología social aportan un conocimiento a las relaciones entre las actitudes, percepciones, personalidad, valores y el desempeño del individuo. Los profesores no pueden ignorar la necesidad de adquirir y de actuar con conocimiento de las características individuales de sus demás colegas y de sí mismos.

Motivación individual, es la motivación y la habilidad para trabajar interactuar en la determinación del desempeño docente. La teoría de la motivación intenta explicar y predecir cómo surge, se sustenta y se detiene el comportamiento individual. En realidad, la complejidad de la motivación puede hacer imposible una teoría que las incluya a todas, aun así, los docentes deben tratar de comprenderla.

Incentivos y evaluación: Una de las influencias más poderosas en el rendimiento individual es un sistema de incentivos. La administración puede usar incentivos para atraer profesores calificados a la organización educativa. Como son evaluaciones de desempeño y bonos económicos son aspectos importantes del sistema de incentivos, pero no son los únicos. El desempeño del trabajo lleva a un sentido de responsabilidad personal, autonomía y significación. Estos incentivos intrínsecos también son complementados con incentivos extrínsecos, o aquello que una organización, un administrador o un grupo pueden proporcionar a una persona en términos de factores monetarios o no monetarios.

Conducta grupal, señala que el entorno grupal y la influencia interpersonal también son razones poderosas que afectan la realización organizacional.

Comportamiento de grupo, los grupos se forman debido a la acción administrativa y debido a los esfuerzos individuales. Los docentes crean grupos de trabajo para llevar a cabo tareas y deberes determinados (grupos formales), los grupos también se forman como consecuencia de las conductas de los empleados (grupos informales) se desarrollan en torno a intereses comunes y de organización.

Comportamiento intergrupal y conflictos: Debido a que los grupos funcionan e interactúan con otros grupos, cada uno desarrolla un conjunto único de características, que incluyen una estructura, coherencia, roles, normas y procesos. El grupo en esencia crea su propia cultura. Como resultado, los grupos pueden cooperar o competir con otros grupos, y la competencia intergrupal puede llevar al conflicto. El conflicto entre los grupos puede tener resultados beneficiosos para una organización, pero cuando existen demasiado de los tipos erróneos de conflictos intergrupales, puede tener resultados negativos.

Poder y política, el poder es la habilidad de hacer que alguien haga algo que usted quiere, o hacer que las cosas sucedan de modo que desea que ocurran. El poder existe en las organizaciones y los profesores reciben este poder de fuentes organizacionales o individuales.

Liderazgo, los líderes existen dentro de todas las organizaciones. Pueden encontrarse en grupos formales o informales.

La importancia del liderazgo eficaz para obtener una ejecución individual, de grupo y en el ámbito de organizaciones es tan decisiva que ha existido mucho esfuerzo para determinar las causas de dicho liderazgo.

1.2.2.8. Análisis del instrumento

A. Denominación

Encuesta de comportamiento organizacional

B. Descripción

La encuesta es una técnica de recolección de datos sobre la opinión de los profesores sus actividades relacionadas con el comportamiento organizacional de su institución educativa donde labora.

El instrumento es un cuestionario de 10 preguntas, que tiene alternativas que son enunciados y sus respuestas son cerradas

C. Valores

La encuesta tiene los siguientes valores:

No (es cuando no realiza una actividad)

Si (es cuando si realiza una actividad)

D. Niveles

Los niveles tienen las siguientes características:

Bajo cuando es una respuesta No y vale 1

Alto cuando es una respuesta Si y vale 2

E. Dimensión

La dimensión es el componente de una organización

F. Preguntas

Las preguntas son 10 conformados por enunciados de acuerdo a sus dimensiones.

G. Respuestas

Se tiene como respuestas una escala de valoración sobre la disposición de la actividad que se hace:

No es un alternativa de respuesta negativa que no realizo

Si es un alternativa de respuesta positiva que si realizo

H. Desarrollo

a. Personas :

El desempeño individual algunas veces es importante hacerlo

Su interés individual lo hace trabajar con responsabilidad

b. Estructura

Los incentivos influyen en su trabajo

Trabajar en grupo a veces le permite hacer mejor su trabajo

Le gusta apoyar a los demás y lo valoren por ello

Tiene estrategias para hacer mejor su trabajo

c. Tecnología

Su trabajo satisface las expectativas de los demás

Hace con responsabilidad y puntualidad su trabajo

d. Entorno

Logra sus objetivos cuando también trabaja en grupo

Su trabajo es profesional trabajando individual y grupalmente

CAPÍTULO II

MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS

2.1. Determinación del problema

Es clave en el proceso educativo conocer los elementos que componen una organización educativa, tanto los específicos o diferenciales como los generales, cómo influyen en el comportamiento organizacional, que permite poder gestionar el funcionamiento de una organización escolar que facilite la comunicación, la convivencia, la participación democrática, así como un clima y una cultura de compromiso con un proyecto conjunto con la comunidad educativa, conociendo alternativas innovadoras de organización educativa. Dentro de este enfoque el liderazgo del equipo docente se configura como un elemento de dinamización de la comunidad educativa imprescindible en la construcción de auténticas comunidades de aprendizaje democráticas y participativas.

Por ello es importante conocer la relación entre la organización escolar y

el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018.

2.2. Fundamentación del problema

Los autores y autoras que abordan este tema de organización escolar y comportamiento organizacional, estiman que si bien las organizaciones educativas pueden ser consideradas como grupos estables de relaciones sociales creados deliberadamente con la intención específica de conseguir unas metas, definición que pudiera caracterizar de una forma genérica las organizaciones, también es igualmente cierto que no pueden ser analizadas como tales organizaciones a partir de modelos centrados exclusivamente en supuestos industriales o empresariales, e incluso en aquellos otros que se utilizan en el análisis de organizaciones estructurales de servicios públicos, a pesar de mantener con ellos bastantes similitudes. Las organizaciones escolares no son estructuras predecibles que funcionan como “relojes” con sólidos mecanismos de precisión. No son empresas, ni fábricas a las que se les pide rentabilidad y eficiencia medible y contable. Las organizaciones escolares tienen mucho en común con otras organizaciones formales, pero son notablemente diferentes. Tienen una estructura jerárquica, un sistema de relaciones informales, una estructura de toma de decisiones, reglas y reglamentos, división del trabajo, etc.; pero además se caracterizan por objetivos ambiguos, tecnologías confusas, actividades descoordinadas y elementos estructurales débilmente conectados. Las funciones que se le asignan (facilitar el aprendizaje, potenciar la formación, adaptar socialmente, etc.), son ambiguas, difusas, complejas, a veces contradictorias adaptar

socialmente y potenciar la creatividad y originalidad, por ejemplo y no siempre bien delimitadas en sus objetivos.

Todo ello genera incertidumbres relativas a las acciones a emprender y al papel que las personas deben cumplir en ellas. Pero se debe tener en cuenta que la organización escolar influye en el comportamiento organizacional de los docentes por ello es importante realizar la presente investigación

2.3. Justificación del problema

En el aspecto teórico la investigación nos llevara a tener información actualizada sobre organización escolar y comportamiento organizacional.

En lo práctico, los profesores podrán tener manejo de la organización escolar y comportamiento organizacional, para tener una buena administración y gestión escolar en las instituciones educativas.

Mientras que en el aspecto metodológico, se ofreció técnicas e instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo para otros investigadores en el mismo campo de acción de las variables que sustentan este estudio de investigación.

2.4. Formulación del problema

2.4.1. Pregunta general

- ¿Cómo se relaciona la organización escolar con el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018?

2.4.2. Preguntas específicas

- ¿Qué nivel de organización escolar tienen los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018?

- ¿Qué nivel de comportamiento organizacional tienen los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018?
- ¿Cuál es la correlación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018?
- ¿Qué proponemos para el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018?

2.5. Objetivos de la investigación

2.5.1. Objetivo general

- Determinar la relación de la organización escolar con el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018

2.5.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de organización escolar que tienen los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018
- Indicar el nivel de comportamiento organizacional que tienen los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018
- Establecer la correlación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018

- Elaborar una propuesta para el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018

2.6. Sistema de hipótesis

La hipótesis estadísticas son las siguientes:

- H1 Existe relación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018
- H0 No existe relación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018

2.7. Operacionalización de las variables de investigación

Variables	Dimensiones	Indicadores	Subinidcadores
Independiente: Organización escolar	Componentes de la organización	Fines	Objetivos
			Metas
		Grupos	Relaciones interpersonales
			Relaciones Intrapersonales
		Realización	Funciones
			Actuaciones
		Procedimiento	Eficacia
			Racionalidad
Dependiente: Comportamiento	Elementos del comportamiento organizacional	Personas	Individuo
			Grupos
		Estructura	Puestos

organizacional			Relaciones
		Tecnología	Tradicional
			Tecnología
		Entorno	Dirección
			Docentes

2.8. Metodología

2.8.1. Enfoque

Hernández, (2016) dice: “El estudio cuantitativo utiliza la cantidad de personas investigadas para la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar lo propuesto en una investigación” (p. 4) Nuestra investigación fue cuantitativo

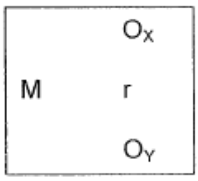
2.8.2. Nivel

Hernández, (2016) explica: “El estudio correlacional asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables” (p. 93) Nuestra investigación fue descriptivo correlacional

2.8.3. Tipo

Hernández, (2016) expone: “La investigación no – experimental es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables y en la que solo se observan los datos recolectados para analizarlos e interpretarlos” (p. 206) Nuestra investigación fue no – experimental

2.8.4. Diseño



Donde:

M : Muestra

Ox : Observación a la variable independiente x

Oy : Observación a la variable dependiente y

r : Posible influencia entre las variables

2.8.5. Técnicas

Valderrama, (2016) explica que: “Las técnicas son un conjunto de mecanismos para recolectar datos y la encuesta es apropiada para ello” (p. 148). Se utilizó las siguientes técnicas:

- Encuesta para la organización escolar
- Encuesta para el comportamiento organizacional

2.8.6. Instrumentos

Valderrama, (2015) explica que: “Los instrumentos son un medio de medición de opinión que nos proporciona los datos estadísticos”. (p. 148)

- Cuestionario para la organización escolar
- Cuestionario para el comportamiento organizacional

2.9. Población

Briones, (2012), la población: “Es el conjunto de unidades que componen el colectivo en el cual se estudiará el fenómeno expuesto en la investigación. Así, que según el problema de investigación, la población podrá estar formada por todos las personas u objetos. Así es necesario la delimitación exacta de la

población es una condición necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la investigación". (p. 57). La población docente es de 60 profesores nombrados de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal 2018 de la Institución Educativa.

2.10. Técnicas para el análisis de datos

Valderrama, (2015) dice: "Para la presentación de los resultados es necesario elaborar tablas y figuras con frecuencias y porcentajes con sus interpretaciones respectivas" (p. 233)

Para presentar los resultados se realizó lo siguiente:

2.10.1. Cuadros

- Utilización del SSPS versión 23
- Presentación de los datos por frecuencia y porcentajes
- Utilización de la regla de tres simple para porcentajes

2.10.2. Gráficos

- Utilización del SSPS versión 23
- Presentación de los gráficos de barras con sus porcentajes
- Presentación de cada alternativa con diferentes colores.

2.10.3. Interpretación

- Se describe los resultados obtenidos de la tabla de menor a mayor por frecuencias
- Se resalta el resultado de mayor frecuencia

2.11. Presentación de los resultados

2.11.1. Resultados de la encuesta de organización escolar

Cuadro 1

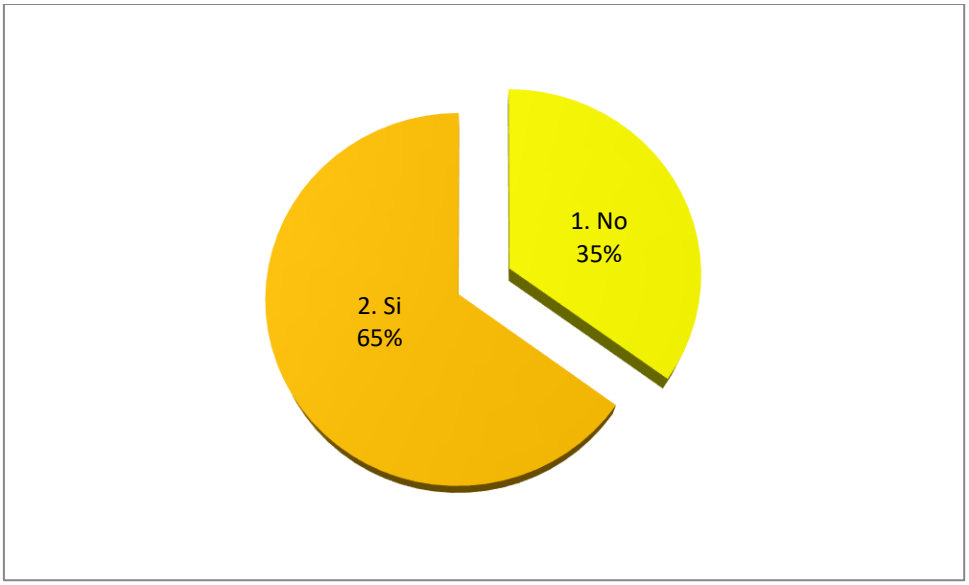
Se interrelaciona con sus colegas

Alternativas	F	%
1. No	21	35
2. Si	38	65
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 1

Se interrelaciona con sus colegas



Fuente: Cuadro 1

Interpretación

Del cuadro y gráfico 1, se da la lectura: que el 65% de los profesores percibieron personalmente que si se interrelaciona con sus colegas y luego un 35% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si se interrelaciona con sus colegas dentro de la institución educativa.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que todos los días se relacionan con sus colegas.

Cuadro 2

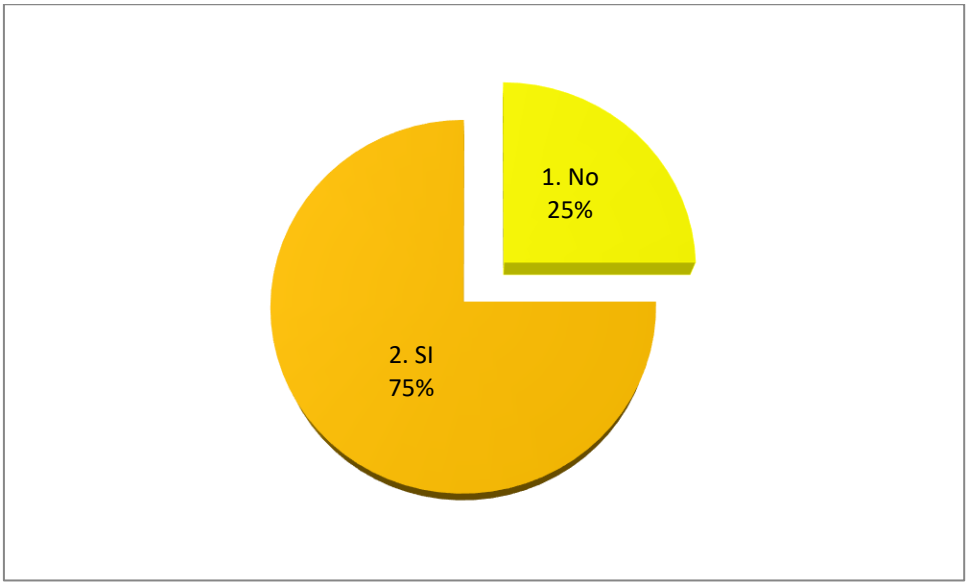
Se relaciona de acuerdo a los intereses en común

Alternativas	F	%
1. No	15	25
2. Si	45	75
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 2

Se relaciona de acuerdo a los intereses en común



Fuente: Cuadro 2

Interpretación

Del cuadro y gráfico 2, se da la lectura: que el 75% de los profesores percibieron personalmente que si se relaciona de acuerdo a los intereses en común y luego un 25% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si se relaciona de acuerdo a los intereses en común.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre en su trabajo tienen algo en común que son los estudiantes y el proceso de aprendizaje.

Cuadro 3

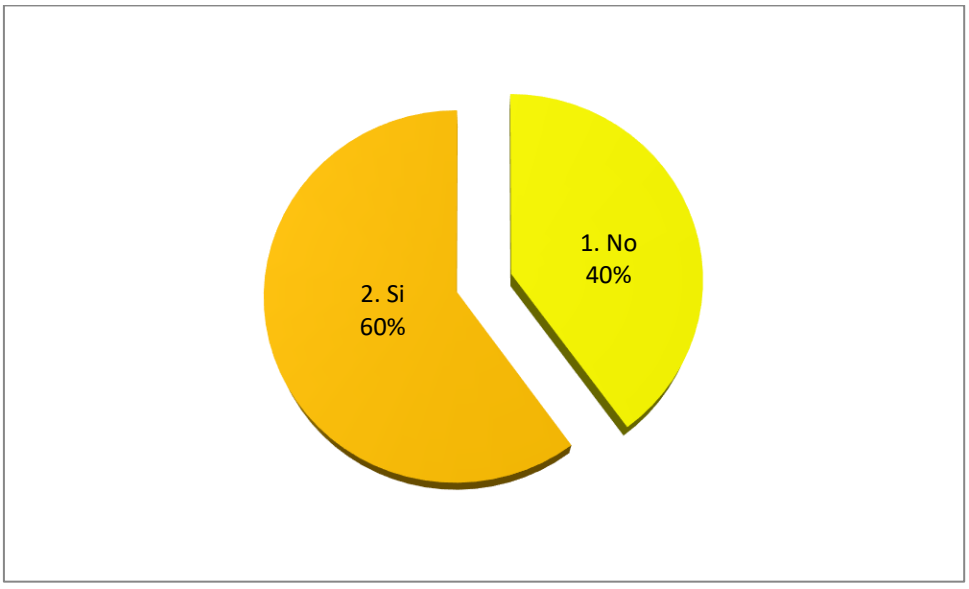
Se relaciona de acuerdo a las necesidades en común

Alternativas	F	%
1. No	24	40
2. Si	36	60
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 3

Se relaciona de acuerdo a las necesidades en común



Fuente: Cuadro 3

Interpretación

Del cuadro y gráfico 3, se da la lectura: que el 60% de los profesores percibieron personalmente que si se relaciona de acuerdo a las necesidades en común y luego un 40% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si se relaciona de acuerdo a las necesidades en común.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre en su trabajo tienen que hacer actividades pedagógicas.

Cuadro 4

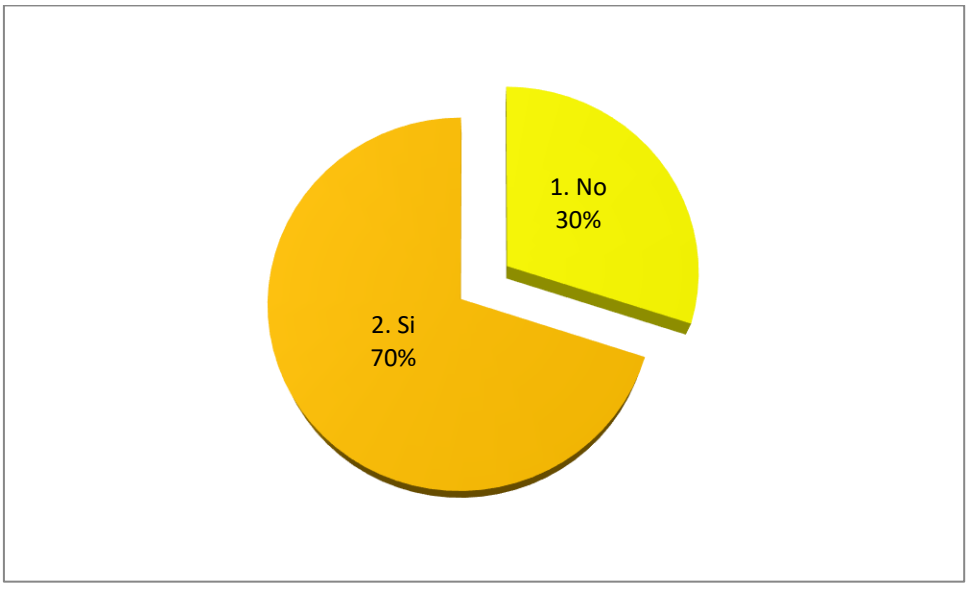
Planifica sus actividades de trabajo en común

Alternativas	F	%
1. No	18	30
2. Si	42	70
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 4

Planifica sus actividades de trabajo en común



Fuente: Cuadro 4

Interpretación

Del cuadro y gráfico 4, se da la lectura: que el 70% de los profesores percibieron personalmente que si planifica sus actividades de trabajo en común y luego un 30% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si planifica sus actividades de trabajo en común.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre en su trabajo educativo tienen que hacer el diseño curricular y las unidades de trabajo pedagógico.

Cuadro 5

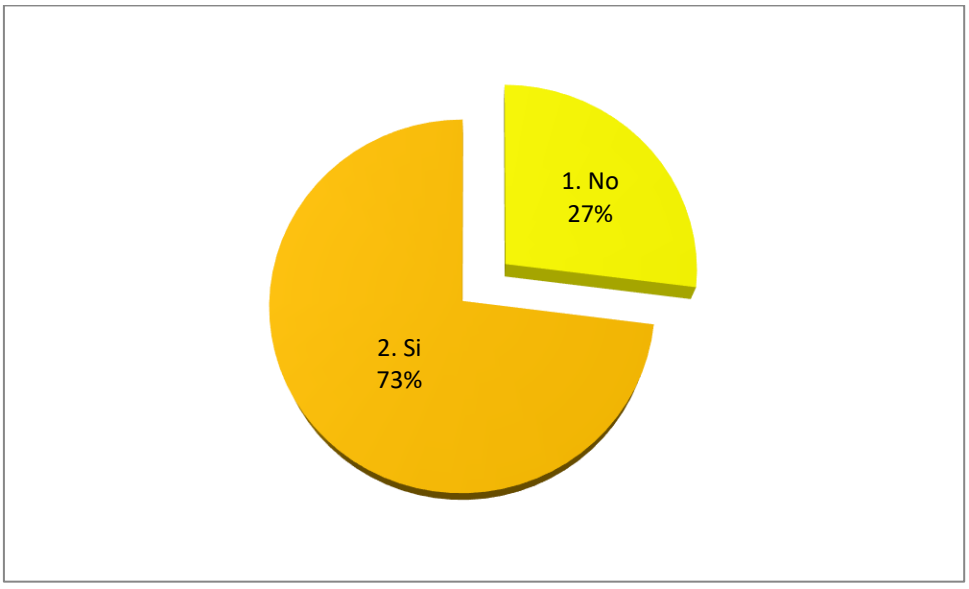
Ejecuta las actividades planificadas en común

Alternativas	F	%
1. No	16	27
2. Si	44	73
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 5

Ejecuta las actividades planificadas en común



Fuente: Cuadro 5

Interpretación

Del cuadro y gráfico 5, se da la lectura: que el 73% de los profesores percibieron personalmente que si ejecuta las actividades planificadas en común y luego un 27% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si ejecuta las actividades planificadas en común.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre en su trabajo educativo tienen que hacer el desarrollo de actividades programadas en la calendarización y actividades pedagógicas.

Cuadro 6

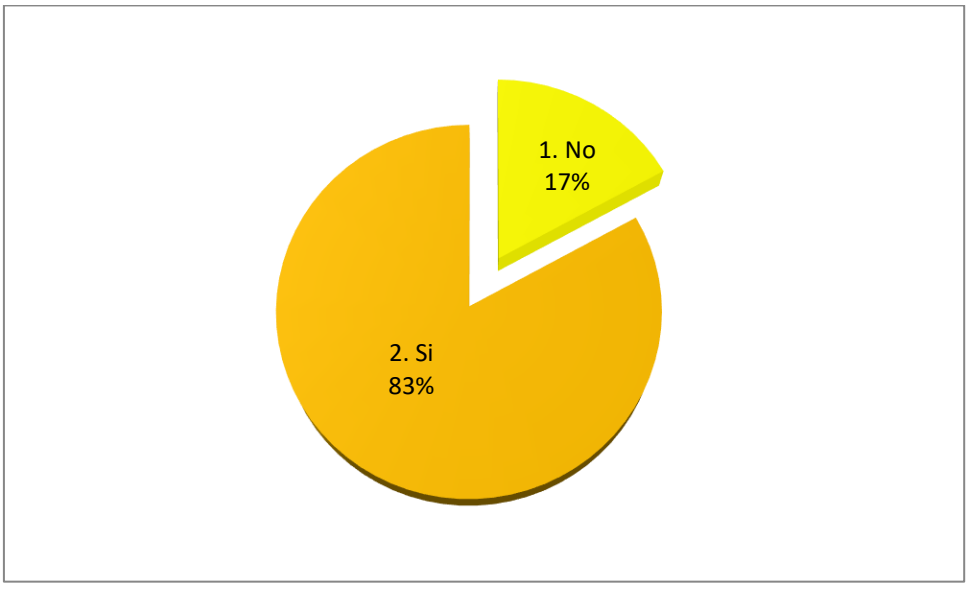
Controla el logro de las actividades planificadas

Alternativas	F	%
1. No	10	17
2. Si	50	83
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 6

Controla el logro de las actividades planificadas



Fuente: Cuadro 6

Interpretación

Del cuadro y gráfico 6, se da la lectura: que el 83% de los profesores percibieron personalmente que si controla el logro de las actividades planificadas y luego un 17% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si controla el logro de las actividades planificadas.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre en su trabajo educativo tienen que hacer el control de sus actividades por que son cumplidas y alcanzadas en el día del logro.

Cuadro 7

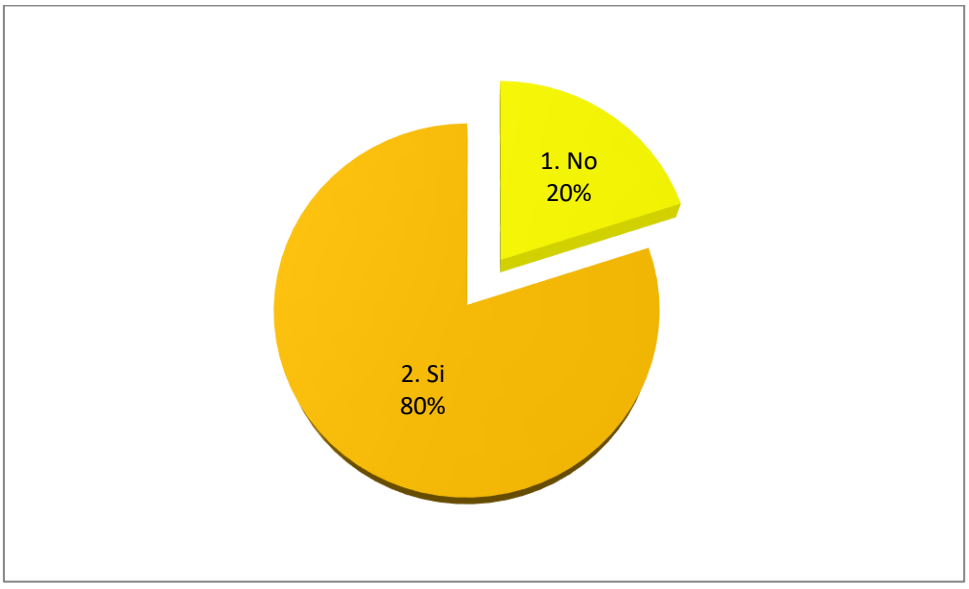
Organiza adecuadamente sus actividades de trabajo

Alternativas	F	%
1. No	12	20
2. Si	48	80
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 7

Organiza adecuadamente sus actividades de trabajo



Fuente: Cuadro 7

Interpretación

Del cuadro y gráfico 7, se da la lectura: que el 80% de los profesores percibieron personalmente que si organiza adecuadamente sus actividades de trabajo y luego un 20% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si organiza adecuadamente sus actividades de trabajo.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre planifican sus actividades de trabajo pedagógico en la institución.

-

Cuadro 8

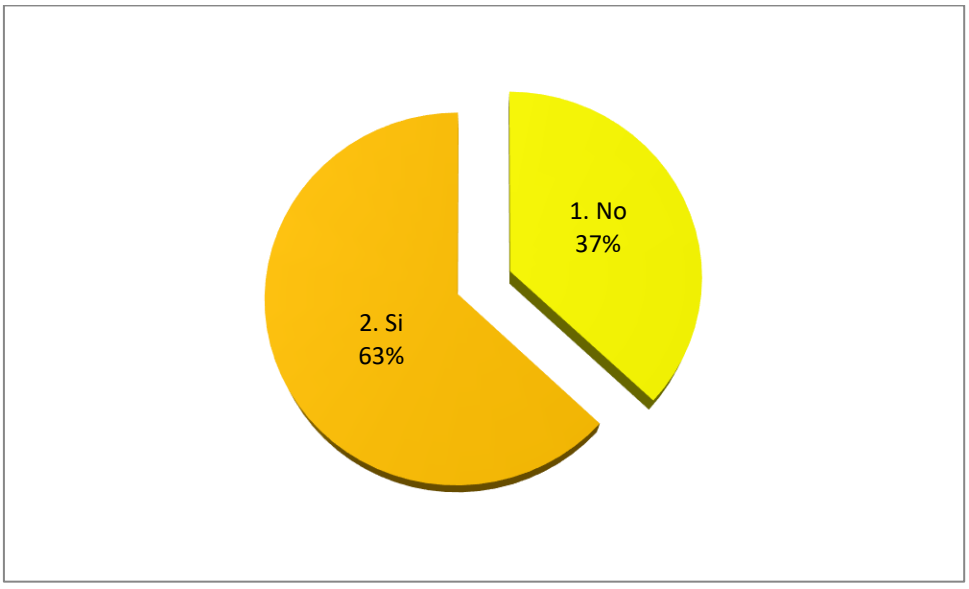
Dosifica su trabajo para lograr lo propuesto

Alternativas	F	%
1. No	22	37
2. Si	38	63
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 8

Dosifica su trabajo para lograr lo propuesto



Fuente: Cuadro 8

Interpretación

Del cuadro y gráfico 8, se da la lectura: que el 63% de los profesores percibieron personalmente que si dosifica su trabajo para lograr lo propuesto y luego un 37% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si dosifica su trabajo para lograr lo propuesto.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre distribuye adecuadamente sus actividades pedagógicas para lograrlos.

Cuadro 9

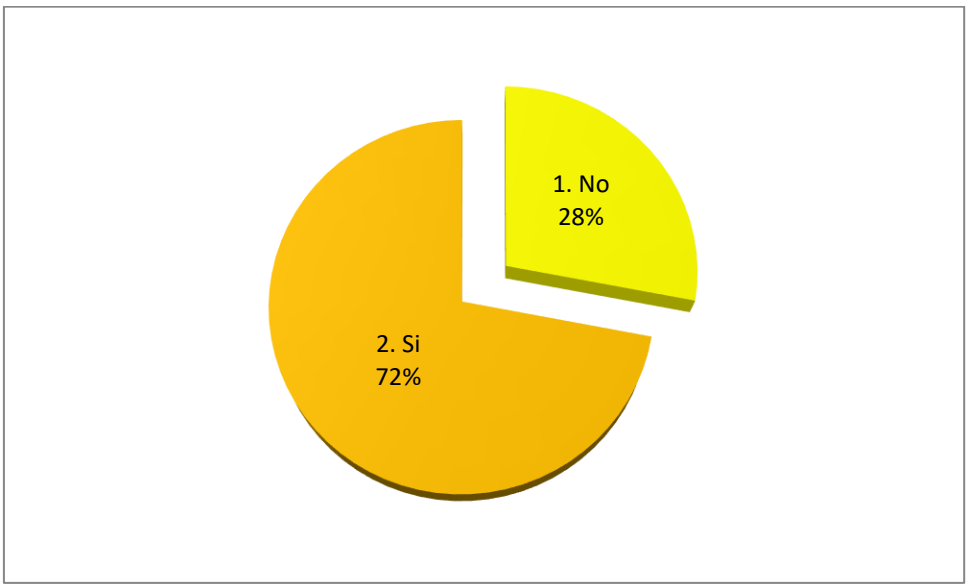
Alterna planificadamente sus actividades para lograr cumplirlos

Alternativas	F	%
1. No	17	28
2. Si	43	72
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 9

Alterna planificadamente sus actividades para lograr cumplirlos



Fuente: Cuadro 9

Interpretación

Del cuadro y gráfico 9, se da la lectura: que el 72% de los profesores percibieron personalmente que si alterna planificadamente sus actividades para lograr cumplirlos y luego un 28% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si alterna planificadamente sus actividades para lograr cumplirlos.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre establece el orden de las actividades que debe realizar para cumplirlas.

Cuadro 10

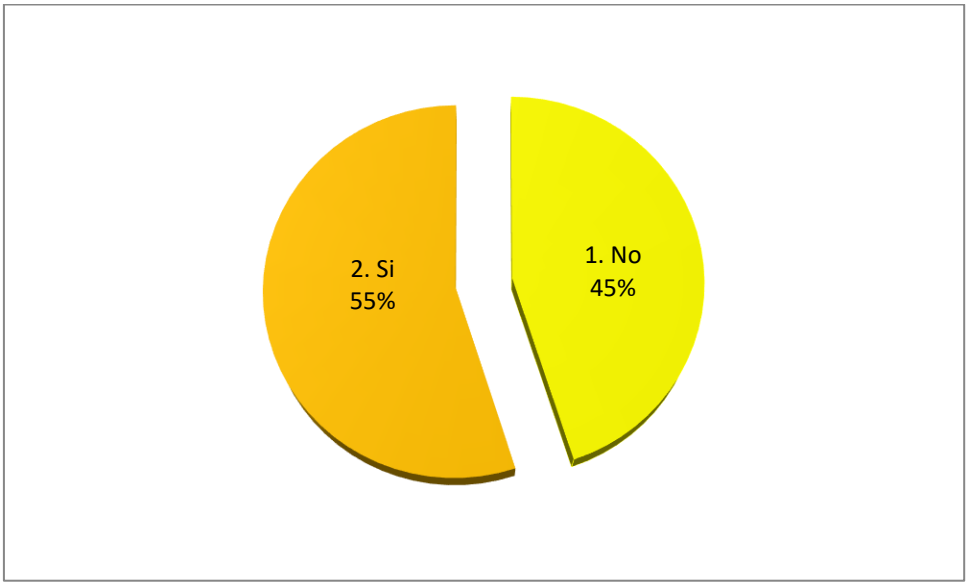
Hace su trabajo en una unidad de tiempo requerido

Alternativas	F	%
1. No	27	45
2. Si	33	55
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 10

Hace su trabajo en una unidad de tiempo requerido



Fuente: Cuadro 10

Interpretación

Del cuadro y gráfico 10, se da la lectura: que el 55% de los profesores percibieron personalmente que si hace su trabajo en una unidad de tiempo requerido y luego un 45% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si hace su trabajo en una unidad de tiempo requerido.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre u trabajo planificado lo hace en el tiempo programado.

Cuadro 11

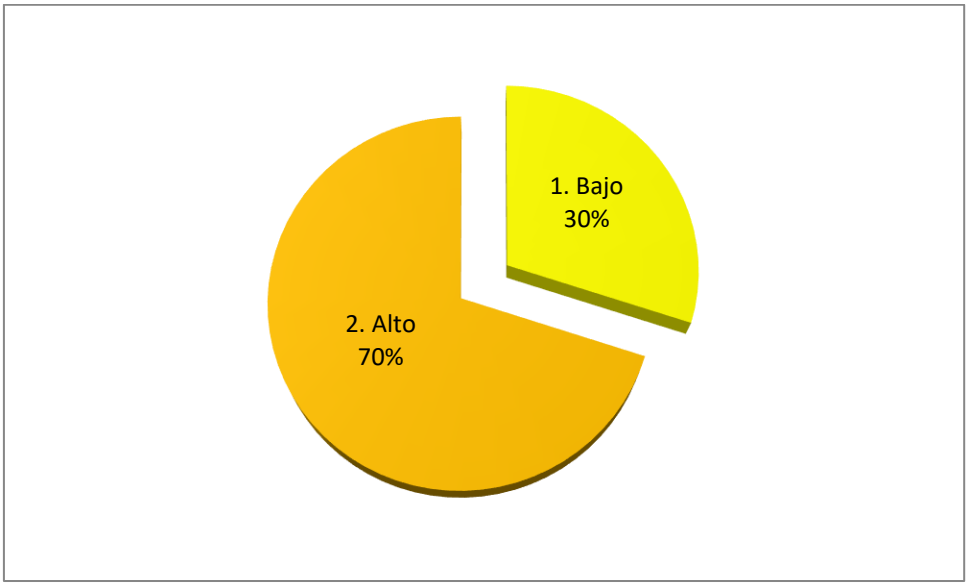
Nivel de Organización Escolar

Niveles	F	%
1. Bajo	18	30
2. Alto	42	70
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 11

Nivel de Organización Escolar



Fuente: Cuadro 11

Interpretación

Del cuadro y gráfico 11, se da la lectura: que el 63% de los profesores percibieron personalmente que están en un nivel alto en la organización escolar y luego un 37% opinaron que están en un nivel bajo.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que están en un nivel alto de la organización escolar.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que de acuerdo a su planificación de actividades pedagógicas lograron un nivel alto en la organización escolar.

2.11.2. Resultados de la encuesta de comportamiento organizacional

Cuadro 12

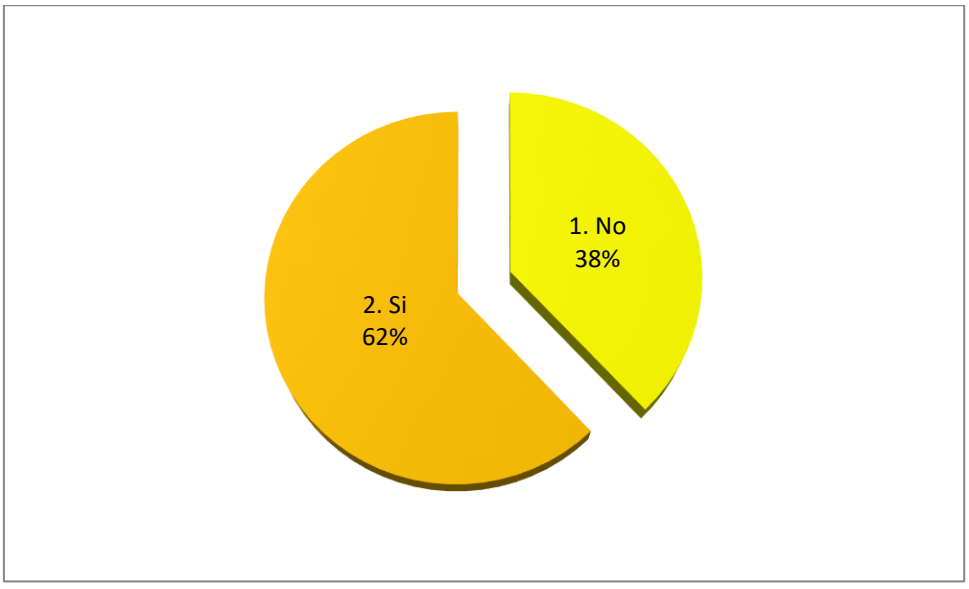
El desempeño individual algunas veces es importante hacerlo

Alternativas	F	%
1. No	23	38
2. Si	37	62
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 12

El desempeño individual algunas veces es importante hacerlo



Fuente: Cuadro 12

Interpretación

Del cuadro y gráfico 12, se da la lectura: que el 62% de los profesores percibieron personalmente que si el desempeño individual algunas veces es importante hacerlo y luego un 38% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si el desempeño individual algunas veces es importante hacerlo.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre el trabajo individual y grupal es necesario realizarlo en la institución educativa.

Cuadro 13

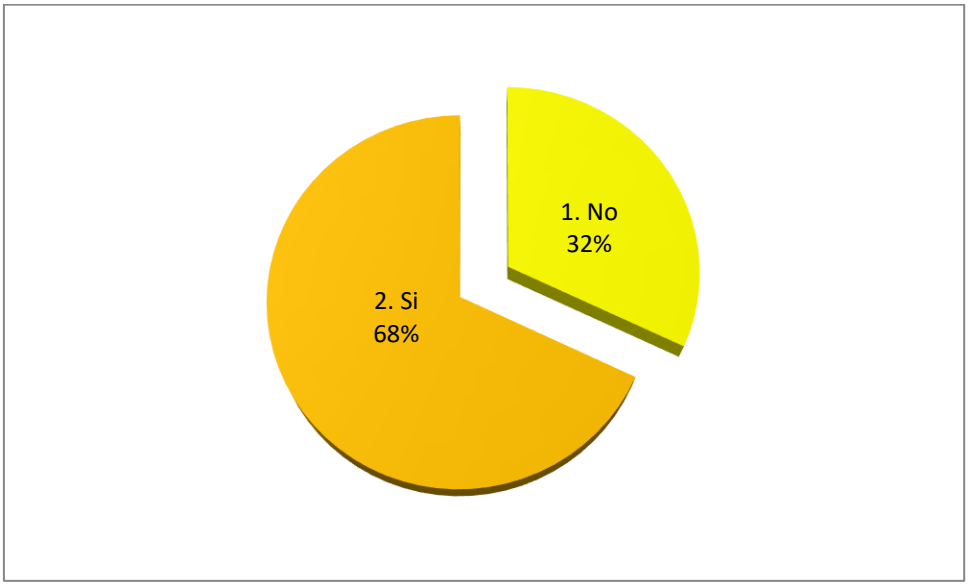
Su interés individual lo hace trabajar con responsabilidad

Alternativas	F	%
1. No	19	32
2. Si	41	68
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 13

Su interés individual lo hace trabajar con responsabilidad



Fuente: Cuadro 13

Interpretación

Del cuadro y gráfico 13, se da la lectura: que el 68% de los profesores percibieron personalmente que si su interés individual lo hace trabajar con responsabilidad y luego un 32% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si su interés individual lo hace trabajar con responsabilidad.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre el trabajo individual es el ala y responsabilidades que asume personalmente.

Cuadro 14

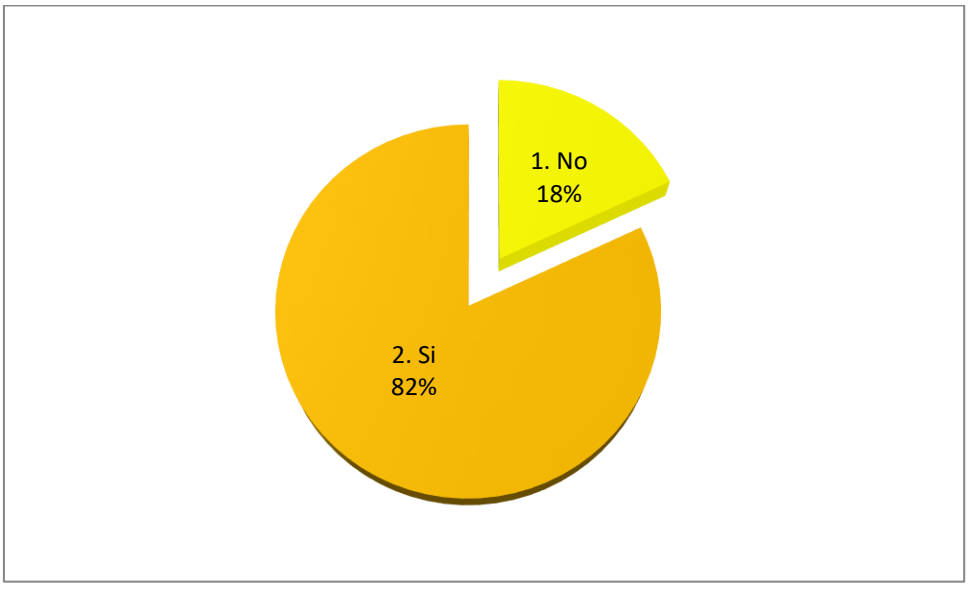
Los incentivos influyen en su trabajo

Alternativas	F	%
1. No	11	18
2. Si	49	82
Total	120	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 14

Los incentivos influyen en su trabajo



Fuente: Cuadro 14

Interpretación

Del cuadro y gráfico 14, se da la lectura: que el 82% de los profesores percibieron personalmente que si los incentivos influyen en su trabajo y luego un 18% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si los incentivos influyen en su trabajo.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre los incentivos son motivadores para su trabajo pedagógico en la institución educativa.

Cuadro 15

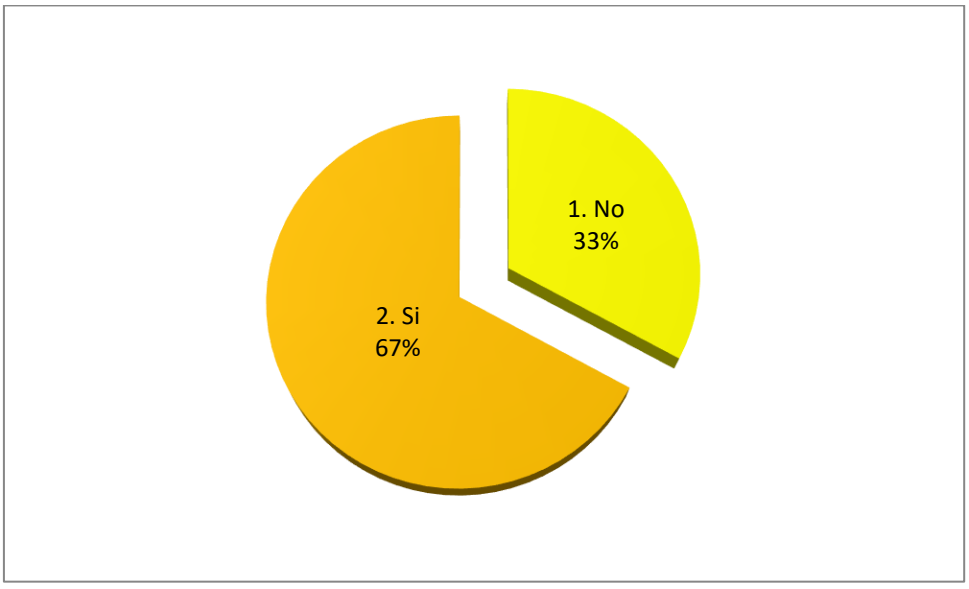
Trabajar en grupo a veces le permite hacer mejor su trabajo

Alternativas	F	%
1. No	20	33
2. Si	40	67
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 15

Trabajar en grupo le permite hacer mejor su trabajo



Fuente: Cuadro 15

Interpretación

Del cuadro y grafico 15, se da la lectura: que el 67% de los profesores percibieron personalmente que si trabajar en grupo le permite hacer mejor su trabajo y luego un 33% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si trabajar en grupo le permite hacer mejor su trabajo.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre el trabajo en grupo permite hacer bien su trabajo pedagógico.

Cuadro 16

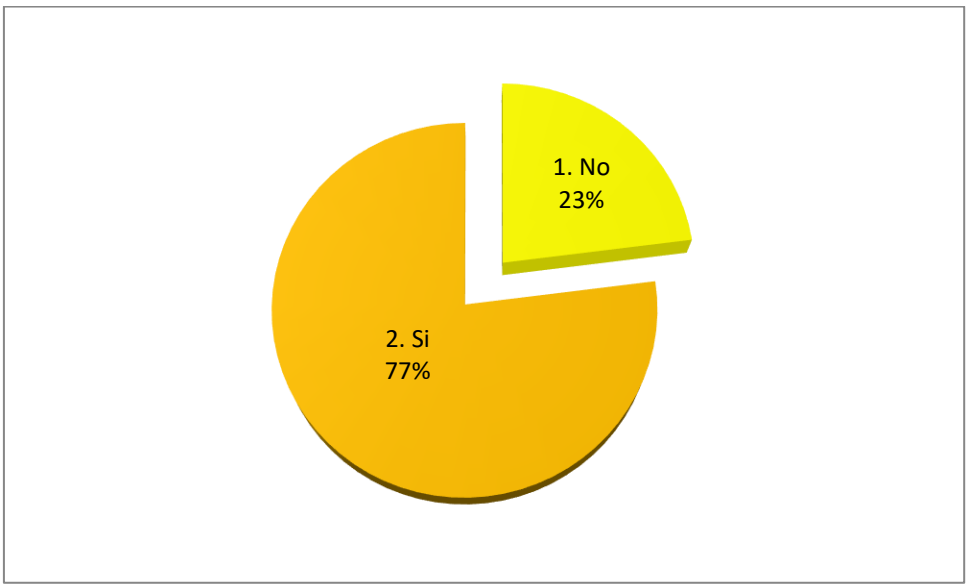
Le gusta apoyar a los demás y lo valoren por ello

Alternativas	F	%
1. No	14	23
2. Si	46	77
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 16

Le gusta apoyar a los demás y lo valoren por ello



Fuente: Cuadro 16

Interpretación

Del cuadro y grafico 16, se da la lectura: que el 77% de los profesores percibieron personalmente que si le gusta apoyar a los demás y lo valoren por ello y luego un 23% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si le gusta apoyar a los demás y lo valoren por ello.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre la colaboración entre colegas es importante.

Cuadro 17

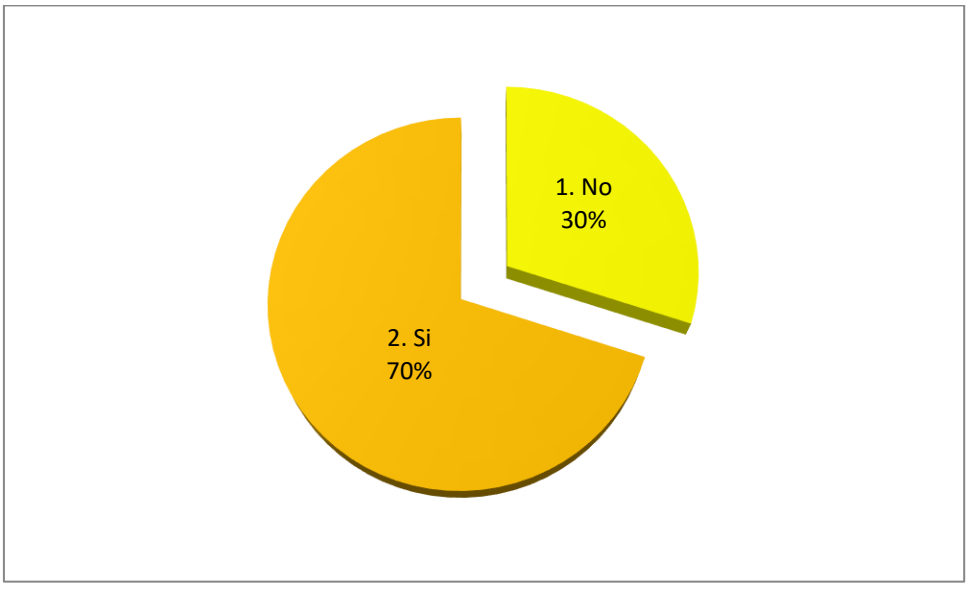
Tiene estrategias para hacer mejor su trabajo

Alternativas	F	%
1. No	18	30
2. Si	42	70
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 17

Tiene estrategias para hacer mejor su trabajo



Fuente: Cuadro 17

Interpretación

Del cuadro y grafico 17, se da la lectura: que el 70% de los profesores percibieron personalmente que si tiene estrategias para hacer mejor su trabajo y luego un 30% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si tiene estrategias para hacer mejor su trabajo.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre tiene un procedimiento para hacer todas sus actividades programadas y cumplirlas.

Cuadro 18

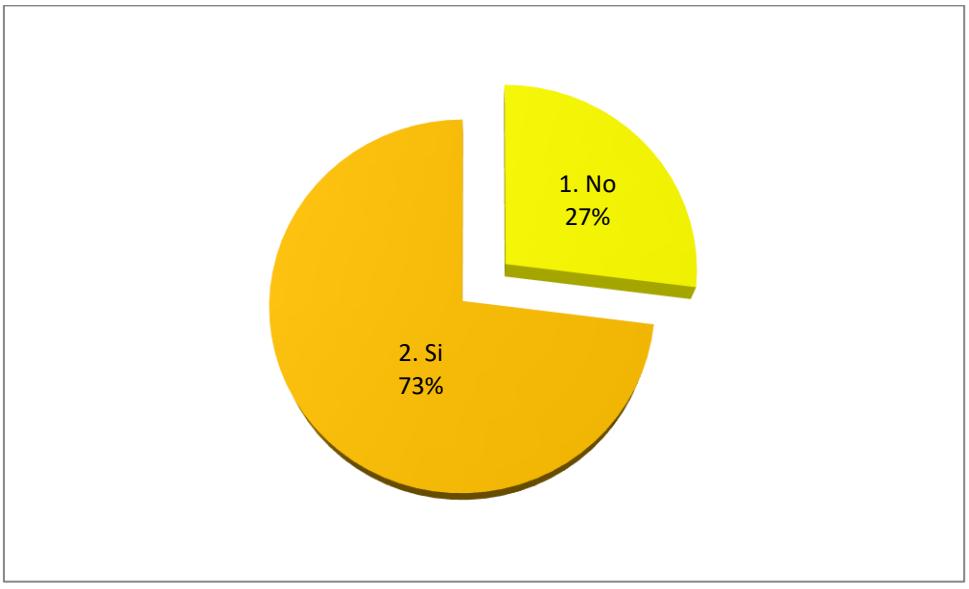
Su trabajo satisface las expectativas de los demás

Alternativas	F	%
1. No	16	27
2. Si	44	73
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 18

Su trabajo satisface las expectativas de los demás



Fuente: Cuadro 18

Interpretación

Del cuadro y grafico 18, se da la lectura: que el 73% de los profesores percibieron personalmente que si su trabajo satisface las expectativas de los demás y luego un 27% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si su trabajo satisface las expectativas de los demás.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre la labor que desempeña permite lograr los objetivos de la institución.

Cuadro 19

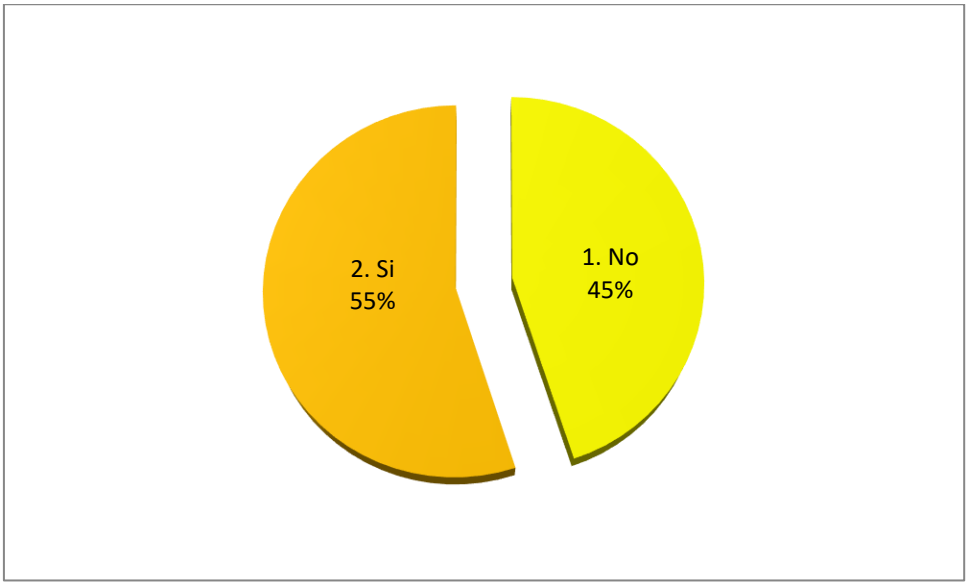
Hace con responsabilidad y puntualidad su trabajo

Alternativas	F	%
1. No	27	45
2. Si	33	55
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 19

Hace con responsabilidad y puntualidad su trabajo



Fuente: Cuadro 19

Interpretación

Del cuadro y grafico 19, se da la lectura: que el 55% de los profesores percibieron personalmente que si hace con responsabilidad y puntualidad su trabajo y luego un 45% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si hace con responsabilidad y puntualidad su trabajo.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre el cumplimiento de su trabajo es lo mas importante.

Cuadro 20

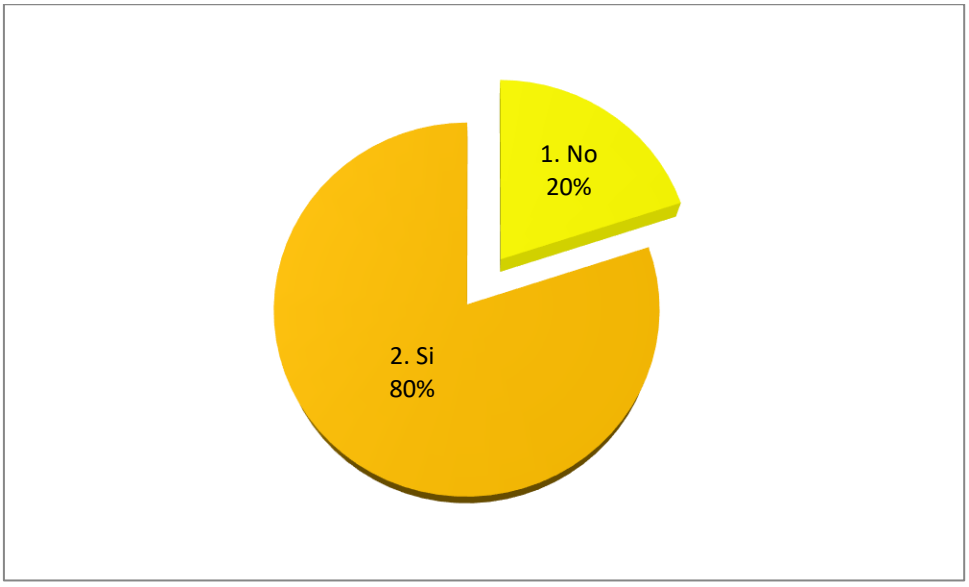
Logra sus objetivos cuando también trabaja en grupo

Alternativas	F	%
1. No	12	20
2. Si	48	80
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 20

Logra sus objetivos cuando también trabaja en grupo



Fuente: Cuadro 20

Interpretación

Del cuadro y grafico 20, se da la lectura: que el 80% de los profesores percibieron personalmente que si logra sus objetivos cuando también trabaja en grupo y luego un 20% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si logra sus objetivos cuando también trabaja en grupo.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre el trabajo en grupo permite lograr los objetivos de la institución.

Cuadro 21

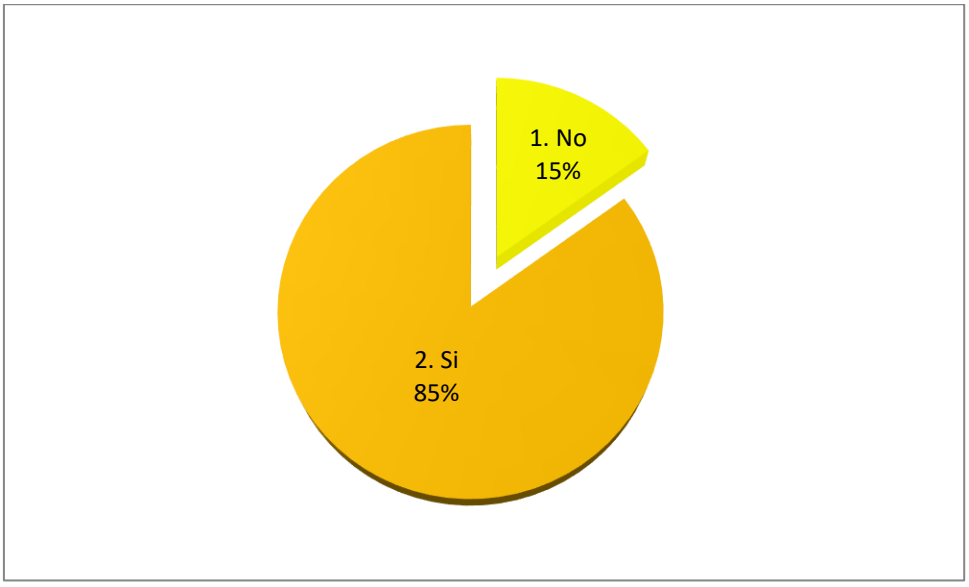
Su trabajo es profesional trabajando individual y grupalmente

Alternativas	F	%
1. No	9	15
2. Si	51	85
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 21

Su trabajo es profesional trabajando individual y grupalmente



Fuente: Cuadro 21

Interpretación

Del cuadro y grafico 21, se da la lectura: que el 85% de los profesores percibieron personalmente que si su trabajo es profesional trabajando individual y grupalmente y luego un 15% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que si su trabajo es profesional trabajando individual y grupalmente.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que siempre logra lo propuesto en su trabajo haciéndolo en grupo o personalmente.

Cuadro 22

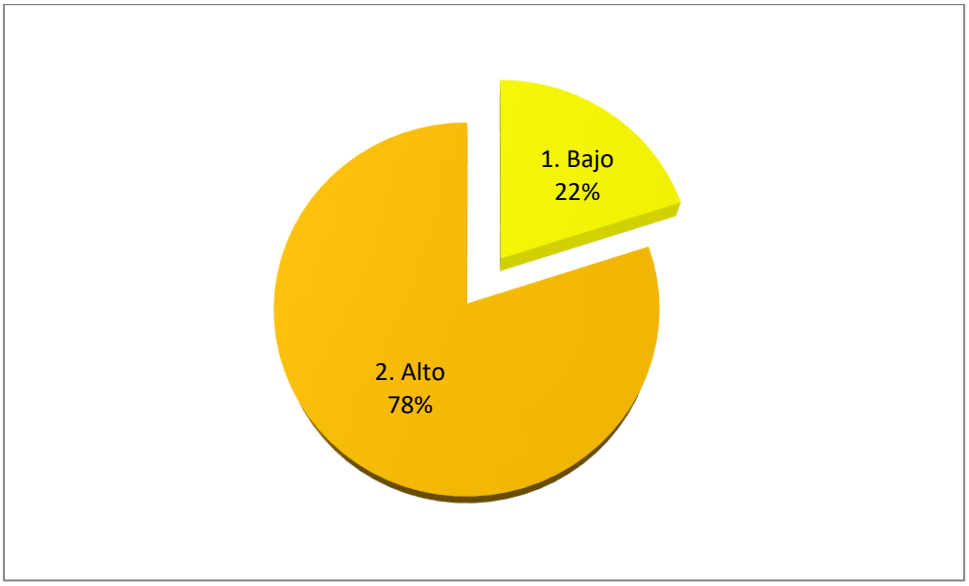
Nivel de Comportamiento Organizacional

Niveles	F	%
1. Bajo	13	22
2. Alto	47	78
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 22

Nivel de Comportamiento Organizacional



Fuente: Cuadro 22

Interpretación

Del cuadro y gráfico 22, se da la lectura: que el 67% de los profesores percibieron personalmente que están en un nivel alto en la organización escolar y luego un 33% opinaron que están en un nivel bajo.

De los resultados apreciados, se puede contextualizar, el mayor porcentaje de docentes tienen una tendencia positiva al considerar que están en un nivel alto en el comportamiento organizacional.

Inferimos que la valoración personal de los profesores en el momento de ser encuestados estimaron que de acuerdo a s trabajo individual y grupal se desempeñan adecuadamente.

2.12. Comprobación de la hipótesis

Cuadro 23

Correlación de Pearson

Correlación de Pearson		Organización escolar	Comportamiento organizacional
Organización escolar	Correlación de Pearson	1	0.80
	Sig. bilateral		0.00
	N° Profesores	60	60
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	0.80	
	Sig. bilateral	0.00	
	N° Profesores	60	60

Interpretación

Existe una correlación directa de 0.80 que es positiva alta entre organización escolar y comportamiento organizacional.

Existe una diferencia significativa de 0.00 entre organización escolar y comportamiento organizacional.

Por lo cual se acepta la hipótesis alterna H1 Existe relación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018.

2.13. Discusión

En nuestra investigación se tiene un 0.67 de correlación positiva moderada con una significancia de 0.00 con la cual probamos la hipótesis alterna, existe relación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018; hay una correlación positiva morada además que el nivel de organización escolar es de nivel alto y lo mismo sucede con el comportamiento organizacional que tiene un nivel alto, por lo que ambas variables tienen un nivel alto. Esto es corroborado con la tesis Yrribarren, (2016) que en su investigación: "Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016" para optar el grado académico de maestro en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo. En los estudios de Con respecto a la hipótesis general, existe una relación directa entre el comportamiento organizacional y la calidad de servicio educativo según el rho de Spearman (rho= ,789), significando una alta relación entre las variables con un a con un valor p= ,000< ,05), que tiene relación con el estudio de Guerrero (2012) "Relación clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas estatales", en la Universidad Peruana La Unión; que concluye: El clima institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa en las instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de los Olivos, asimismo con el estudio de Elera (2012) "Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao", llegando a las siguientes conclusiones: Se comprueba que entre la gestión institucional existe relación significativa con la calidad del servicio

educativo, con una correlación positiva pero en un nivel medio, expresando que los usuarios internos y externos evidencian satisfacción en un nivel medio por el servicio que está brindando la institución.

En la variable de organización escolar se tiene un 70% de nivel alto de acuerdo a la opinión de los profesores; esto es corroborado con la investigación de Yrribarren, (2016) que en su investigación: “Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016” para optar el grado académico de maestro en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo dice en la figura 3 se observa que, con respecto a la dimensión estructura organizacional, del 100% de la muestra, el 87,2% percibe un nivel alto, y el 12,8% un nivel medio; ante ello se afirma que la mayoría de los docentes perciben una estructura organizacional alta. Es decir existe una organización escolar adecuada y esta según Crespo, (2011) manifiesta que: “Organización escolar, obviamente estamos tratando la organización en el campo específico de una institución educativa, que se refiere a un espacio especialmente estructurado y organizado, con objetivos y fines definidos que responde a las exigencias de la sociedad dada” (p. 23)

Con respecto a la variable comportamiento organizacional se tiene un 72% de nivel alto; esto es corroborado con la investigación de Yrribarren, (2016) que en su investigación: “Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016” para optar el grado académico de maestro en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo; que dice en la figura 4 se observa que, con respecto a la variable comportamiento organizacional, del 100% de la muestra, el 93,2% percibe un nivel alto, y el 6,8% un nivel medio; ante ello se afirma que la

mayoría de los docentes perciben un comportamiento organizacional alto. Lo que nos indica que los profesores y según Robbins, y Judge, (2013), deffinen que: “Comportamiento organizacional es el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización” (p. 9). Es decir el comportamiento de los profesores es el mas adecuado.

CAPÍTULO III

MARCO PROPOSITIVO

3.1. Denominación

Taller de reforzamiento en el comportamiento organizacional

3.2. Justificación

Una propuesta constituye una actividad de cambio, con objetivos y tiempo y espacio definidos, dirigido a un conjunto especifico de docentes y con la resultante de mejorar situaciones actuales de comportamiento organizacional. Su función básica es brindar fortalezas a todos los profesores de la organización educativa.

Además que el comportamiento organizacional es el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización.

El comportamiento organizacional es importante en los profesores por que les permite desenvolverse de la mejor manera dentro de su institución educativa.

3.3. Público objetivo

60 profesores de la institución educativa

3.4. Objetivos

3.4.1. Objetivo general

- Elaborar un taller de reforzamiento en el comportamiento organizacional de los profesores

3.4.2. Objetivos específicos

- Buscar información virtual sobre comportamiento organizacional
- Hacer participar a los docentes con opiniones personales y grupales
- Articular la teoría con la práctica sobre el comportamiento organizacional
- Reflexionar sobre el comportamiento organizacional que tienen los docentes

3.5. Actividades

Las actividades son las siguientes:

- Buscar información virtual
- Definición personal y grupal de comportamiento organizacional
- Articulación de la teoría con la practica
- Aplicación del comportamiento organizacional

3.6. Planificación detalla de las actividades

N° Sesión	Propósito	Actividad ponente	Actividad docente
1	Consultar en textos virtuales y libros	El ponente explica a los profesores lo	El docente investiga y busca información en libros

	sobre comportamiento organizacional	importante de buscar información virtual	virtuales
			El docente busca libros actualizados sobre comportamiento organizacional.
2	Definir que es comportamiento organizacional	El ponente solicita a los profesores opiniones que entienden por comportamiento organizacional	Los profesores leen defunciones de comportamiento organizacional
			Los docentes dan su propio concepto de comportamiento organizacional
3	Articular la teoría con la práctica sobre el comportamiento organizacional	El ponente solicita a los profesores ejemplos sobre comportamiento organizacional	Los profesores menciona ejemplos como mejorar el comportamiento organizacional en su institución educativa.
4	Aplicar el comportamiento organizacional en su institución educativa	El ponente solicita que le indiquen como aplicar mejor el comportamiento organizacional	Los profesores señalan como reforzar el comportamiento organizacional

3.7. Cronograma

N°	Actividades	Nov 2018				Dic 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Presentación y aprobación	X							

2	Sesión 1		X						
3	Sesión 2			X					
4	Sesión 3				X				
5	Sesión 4					X	X		
6	Evaluación							X	X

3.8. Presupuesto

Criterios	Costo	Total
Ponente	200.00	200.00
Servicios	200.00	200.00
Improvistos	200.00	200.00
Total		600.00

3.9. Evaluación

Supervisión al taller

Sesiones	Logros	Dificultades	Sugerencias
1			
2			
3			
4			

Conclusiones

Primera De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos que hay relación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los profesores de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa;

Segunda Los resultados obtenidos nos indican que el 63% de los profesores opinan que tienen un nivel alto de organización escolar en la Institución Educativa es alta, Observamos que la organización escolar está en el campo específico de una institución educativa y que se refiere a un espacio especialmente estructurado y organizado, con objetivos y fines definidos que responde a las exigencias de la sociedad dada.

Tercera Los profesores indican que hay un 67% de nivel alto en el comportamiento organizacional en la Institución Educativa. Observamos que el comportamiento organizacional, es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos de manera que los profesores actúan dentro de la institución educativa. Se trata por lo tanto, de una herramienta humana para beneficio de los profesores y se aplica de modo general a la conducta de los docentes dentro de la organización educativa

Cuarta Existe una correlación directa de 0.67 que es positiva moderada entre organización escolar y comportamiento organizacional. También existe una diferencia significativa de 0.00 entre organización escolar y comportamiento organizacional. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna H1 Existe relación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018.

Sugerencias

Primera Se comunicara los resultados a la dirección de la Institución Educativa para que tomen decisiones correspondientes

Segunda Los profesores se deben organizar mejor en cada momento para las buenas relaciones dentro de la Institución Educativa

Tercera Los profesores deben siempre controlar sus comportamientos individuales y grupales ya que son su comportamiento organizacional en la Institución Educativa

Bibliografía

Chiavenato, I. (2004) Comportamiento Organizacional. México: Editorial Thomson

Crespo, (2011) Claves para la organización de centros escolares (capítulo primero). Barcelona: ICE-Horsori.

Díaz (2012), La micro-política de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar. Madrid, Paidós/MEC.

Davis, K y Newstrom, J. (2002). Comportamiento Humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill, Interamericana.

Estruch J. (2004). La selección de directores escolares en Europa. Organización y Gestión Educativa (3) 21-24.

Fuentes, (2015) La organización escolar: contexto y texto de actuación. Madrid: La Muralla.

Guizar, R. (2014) Desarrollo organizacional; principios y aplicaciones. México: Mc Graw Hill Interamericana de Editores, primera edición.

Gibson, A, (2012) Las Organizaciones. México: Editorial Mcgraw Hill.

Moreno, (2013) La micro-política de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar. Madrid, Paidós/MEC.

Robbins S. (2015) Comportamiento Organizacional. México Editorial Pearson

Robbins, y Judge, (2013) La organización del trabajo escolar. Una oportunidad para repensar la escuela. Barcelona: Graó,

Salazar, (2012) Las organizaciones educativas como sistemas de comunicación. Un enfoque micropolítico. Revista Iberoamericana de Educación, 36.

Santos Guerra, Miguel Angel. (1995). Democracia escolar o el problema de la nieve frita. En AA.VV. Volver a pensar la educación (Vol. I, 128-141). Madrid: Morata.

Santos Guerra, M.A. (Dir.) (1997). El crisol de la participación. Estudio etnográfico sobre la participación en consejos escolares de centro. Madrid: Escuela Española.

Soto, E. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall

Terrén, E. (2004). Las organizaciones educativas como sistemas de comunicación. Un enfoque micropolítico. Revista Iberoamericana de Educación, 36.

Anexos

Anexo 1

Encuesta

Organización Escolar

Señor profesor responda las siguientes preguntas:

1. Se interrelaciona con sus colegas

1. No ( ) 2. Si ( )

2. Se relaciona de acuerdo a los intereses en común

1. No ( ) 2. Si ( )

3. Se relaciona de acuerdo a las necesidades en común

1. No ( ) 2. Si ( )

4. Planifica sus actividades de trabajo en común

1. No ( ) 2. Si ( )

5. Ejecuta las actividades planificadas en común

1. No ( ) 2. Si ( )

6. Controla el logro de las actividades planificadas

1. No ( ) 2. Si ( )

7. Organiza adecuadamente sus actividades de trabajo

1. No ( ) 2. Si ( )

8. Dosifica su trabajo para lograr lo propuesto

1. No ( ) 2. Si ( )

9. Alterna planificadamente sus actividades para lograr cumplirlos

1. No ( ) 2. Si ( )

10. Hace su trabajo en una unidad de tiempo requerido

1. No ( ) 2. Si ( )

Anexo 2

Prueba de confiabilidad y validaciones

PRUEBA ESTADISTICA DE VALIDACION DE LA ENCUESTA
ALFA DE CROMBACH
ORGANIZACIÓN ESCOLAR

N°	PREGUNTAS	PROMEDIO	VARIANZA	CONFIABILIDAD
1	10	2	0,8	AL TO
2	10	2	0.8	AL TO
3	10	2	0,8	AL TO
4	10	2	0,8	AL TO
5	10	2	0,8	AL TO
6	10	2	0,8	AL TO
7	10	2	0,9	AL TO
8	10	2	0,9	AL TO
9	10	2	0.8	AL TO
10	10	2	0,9	AL TO

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE DATOS

CASOS	NUMEROS	PORCENTAJES %
Validos	10	100
Excluidos	0	0
Total	10	100

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	NUMEROS	PORCENTAJES %
0.8	10	100

VALIDACION DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Dr © Nicéforo Nicolás Solís Rojo

Institución donde labora : Institución Educativa

Instrumento motivo de evaluación : Organización escolar

Responsable de la investigación : Jaime Paulino Quispe Pancca

Aspectos de validación :

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD																		x		
2 OBJETIVIDAD																		x		
3 ACTUALIZACIÓN																		x		
4 ORGANIZACIÓN																		x		
5 SUFICIENCIA																		x		
6 INTENCIONALIDAD																			x	
7 CONSISTENCIA																		x		
8 COHERENCIA																		x		
9 METODOLOGÍA																		x		
10 PERTINENCIA																			x	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: diciembre del 2018

Nicéforo Nicolás Solís Rojo
D.N.I Nº 2488457

VALIDACION DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Dr © Isidoro Flores Flores

Institución donde labora : Institución Educativa

Instrumento motivo de evaluación : Organización escolar

Responsable de la investigación : Jaime Paulino Quispe Pancca

Aspectos de validación :

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD																		X		
2 OBJETIVIDAD																		X		
3 ACTUALIZACIÓN																		X		
4 ORGANIZACIÓN																		X		
5 SUFICIENCIA																		X		
6 INTENCIONALIDAD																		X		
7 CONSISTENCIA																		X		
8 COHERENCIA																		X		
9 METODOLOGÍA																		X		
10 PERTINENCIA																		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: diciembre del 2018

ISIDORO FLORES FLORES
D.N.I N° 29531611

VALIDACION DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Mag. Rey Luis Araujo Castillo

Institución donde labora : UNSA

Instrumento motivo de evaluación : Organización escolar

Responsable de la investigación : Jaime Paulino Quispe Pannca

Aspectos de validación :

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD																	X			
2 OBJETIVIDAD																	X			
3 ACTUALIZACIÓN																		X		
4 ORGANIZACIÓN																		X		
5 SUFICIENCIA																		X		
6 INTENCIONALIDAD																		X		
7 CONSISTENCIA																		X		
8 COHERENCIA																	X			
9 METODOLOGÍA																		X		
10 PERTINENCIA																			X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: diciembre del 2018

MAG. REY LUIS ARAUJO CASTILLO

Anexo 3

Encuesta

Comportamiento Organizacional

Señor profesor responda las siguientes preguntas:

1. El desempeño individual algunas veces es importante hacerlo

1. No ( ) 2. Si ( )

2. Su interés individual lo hace trabajar con responsabilidad

1. No ( ) 2. Si ( )

3. Los incentivos influyen en su trabajo

1. No ( ) 2. Si ( )

4. Trabajar en grupo a veces le permite hacer mejor su trabajo

1. No ( ) 2. Si ( )

5. Le gusta apoyar a los demás y lo valoren por ello

1. No ( ) 2. Si ( )

6. Tiene estrategias para hacer mejor su trabajo

1. No ( ) 2. Si ( )

7. Su trabajo satisface las expectativas de los demás

1. No ( ) 2. Si ( )

8. Hace con responsabilidad y puntualidad su trabajo

1. No ( ) 2. Si ( )

9. Logra sus objetivos cuando también trabaja en grupo

1. No ( ) 2. Si ( )

10. Su trabajo es profesional trabajando individual y grupalmente

1. No ( ) 2. Si ( )

Anexo 4

Prueba de confiabilidad y validaciones

PRUEBA ESTADISTICA DE VALIDACION DE LA ENCUESTA
ALFA DE CROMBACH
COMPORTAMIENTO ORFANIZAIONAL

N°	PREGUNTAS	PROMEDIO	VARIANZA	CONFIABILIDAD
1	10	2	0,8	AL TO
2	10	2	0.8	AL TO
3	10	2	0,8	AL TO
4	10	2	0,8	AL TO
5	10	2	0,8	AL TO
6	10	2	0,8	AL TO
7	10	2	0,8	AL TO
8	10	2	0,9	AL TO
9	10	2	0.8	AL TO
10	10	2	0,9	AL TO

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE DATOS

CASOS	NUMEROS	PORCENTAJES %
Validos	10	100
Excluidos	0	0
Total	10	100

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	NUMEROS	PORCENTAJES %
0.8	10	100

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Dr © Nicéforo Nicolás Solis Rojo

Institución donde labora : Institución Educativa

Instrumento motivo de evaluación : Comportamiento organizacional

Responsable de la investigación : Jaime Paulino Quispe Pancca

Aspectos de validación :

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD																		X		
2 OBJETIVIDAD																		X		
3 ACTUALIZACIÓN																		X		
4 ORGANIZACIÓN																		X		
5 SUFICIENCIA																			X	
6 INTENCIONALIDAD																		X		
7 CONSISTENCIA																		X		
8 COHERENCIA																		X		
9 METODOLOGÍA																		X		
10 PERTINENCIA																		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: diciembre del 2018

Nicéforo Nicolás Solís Rojo
D.N.I Nº 24884578

VALIDACION DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Dr © Isidoro Flores Flores

Institución donde labora : Institución Educativa

Instrumento motivo de evaluación : Comportamiento organizacional

Responsable de la investigación : Jaime Paulino Quispe Pancca

Aspectos de validación :

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD																		X		
2 OBJETIVIDAD																	X			
3 ACTUALIZACIÓN																		X		
4 ORGANIZACIÓN																		X		
5 SUFICIENCIA																		X		
6 INTENCIONALIDAD																		X		
7 CONSISTENCIA																		X		
8 COHERENCIA																		X		
9 METODOLOGÍA																		X		
10 PERTINENCIA																			X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: diciembre del 2018

ISIDORO FLORES FLORES
D.N.I N° 29531611

VALIDACION DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Mag. Rey Luis Araujo Castillo

Institución donde labora : UNSA

Instrumento motivo de evaluación : Comportamiento organizacional

Responsable de la investigación : Jaime Paulino Quispe Pannca

Aspectos de validación :

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD																		x		
2 OBJETIVIDAD																		x		
3 ACTUALIZACIÓN																		x		
4 ORGANIZACIÓN																		x		
5 SUFICIENCIA																		x		
6 INTENCIONALIDAD																		x		
7 CONSISTENCIA																		x		
8 COHERENCIA																	x			
9 METODOLOGÍA																		x		
10 PERTINENCIA																		x		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: diciembre del 2018

MAG. REY LUIS ARAUJO CASTILLO

Anexo 5

CONSTANCIA

El Director de la Institucion Educativa Juana Cervantes de Bolognesi
Arequipa

HACE CONSTAR:

Por medio de la presente, deja constancia que el Sr. Jaime Paulino Quispe Pannca; realizo su investigación titulada: CORRELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI DEL CERCADO DE AREQUIPA 2018
Se expide la presente constancia para que sea adjuntada a la investigacion

Arequipa, diciembre del 2018

Atentamente.

Anexo 6

Comprobación de la Hipótesis

IBM SPSS Versión 23

Profesores	Orgamizacion Escolar	Comportamiento Organizacional
1	1	1
2	2	2
3	1	2
4	2	2
5	1	1
6	2	2
7	2	2
8	1	1
9	2	2
10	2	2
11	1	1
12	2	2
13	1	1
14	2	2
15	2	2
16	2	2
17	2	2
18	2	2
19	2	2
20	2	2
21	1	1
22	2	2
23	2	2
24	1	1
25	2	2
26	1	1
27	2	2
28	1	1

29	2	2
30	2	2
31	1	1
32	1	2
33	2	2
34	2	2
35	2	2
36	1	2
37	2	2
38	1	1
39	2	2
40	2	2
41	1	1
42	2	2
43	2	2
44	2	2
45	1	1
46	2	2
47	2	2
48	1	2
49	2	2
50	2	2
51	2	2
52	2	2
53	1	2
54	2	2
55	2	2
56	2	2
57	2	2
58	2	2
59	2	2
60	2	2

Correlación de Pearson		Organización escolar	Comportamiento organizacional
Organización escolar	Correlación de Pearson	1	0.80
	Sig. bilateral		0.00
	N° Profesores	60	60
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	0.80	
	Sig. bilateral	0.00	
	N° Profesores	60	60

Anexo 7

Matriz de Consistencia

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Pregunta general ¿Cómo se relaciona la organización escolar con el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018? **Preguntas específicas** ¿Qué nivel de organización escolar tienen los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018? ¿Qué nivel de comportamiento organizacional tienen los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018? ¿Cuál es la correlación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución	**Objetivo general** Determinar la relación de la organización escolar con el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018 **Objetivos específicos** Identificar el nivel de organización escolar que tienen los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018 Indicar el nivel de comportamiento organizacional que tienen los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018 Establecer la correlación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana	H1 Existe relación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018 H0 No existe relación entre la organización escolar y el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018	**Independiente** Organización escolar **Dependiente** Comportamiento organizacional	**Enfoque** Cuantitativo **Nivel** Descriptiva correlacional **Tipo** No experimental **Técnicas** Encuesta de organización escolar Encuesta de comportamiento organizacional **Instrumentos** Cuestionario de organización escolar Cuestionario de comportamiento organizacional

Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018? ¿Qué proponemos para el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018?	Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018 Elaborar una propuesta para el comportamiento organizacional de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2018			**Población** La población es 60 profesores