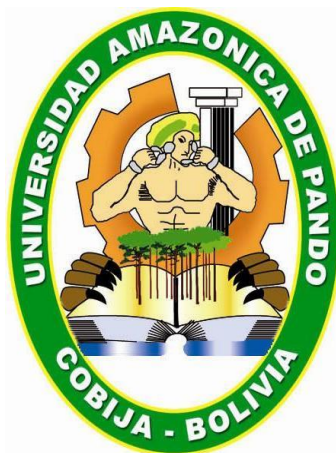


UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
VICE – RECTORADO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO



**RELACIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA FORMACIÓN
DE MAESTROS**

POSTULANTE: SANDRA CRISTINA CRUZ NINA

**TESIS DE GRADO PARA OPTAR A EL GRADO ACADÉMICO
DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR**

TUTOR: Ph. D MARCELINO ZABALA

LA PAZ – BOLIVIA
2012

ÍNDICE

ÍNDICE.....	
INTRODUCCIÓN.....	

CAPÍTULO I DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1	Formulación del problema.....	2
1.2	OBJETIVOS.....	2
1.2.1	Objetivo general.....	2
1.2.2	Objetivos específicos.....	2
1.3	JUSTIFICACIÓN.....	5
1.4	HIPÓTESIS.....	6

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1	CONCEPTO DE COMPORTAMIENTO.....	7
2.2	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	7
2.2.1	Elementos del Comportamiento Organizacional.....	8
2.3	EL COMPORTAMIENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN.....	9
2.4	ACTITUDES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	11
2.5	LA IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	12
2.6	DESEMPEÑO LABORAL.....	13
2.7	DESARROLLO PERSONAL.....	13
2.7.1	Roles que se asumen.....	13
2.8	CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL.....	14
2.8.1	TIPOS DE COMPETENCIA.....	16
2.8.1.1	Competencias Genéricas.....	18
2.8.1.2	Competencias Específicas.....	18
2.8.2	CARACTERÍSTICA DE LA COMPETENCIA.....	19
2.9	DESARROLLO HUMANO Y FORMACIÓN DE COMPETENCIAS.....	20

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	22
3.2	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	22
3.3	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES.....	23
3.3.1	Comportamiento Organizacional.....	23
3.3.2	Desempeño laboral.....	23
3.4	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	24
3.4.1	Comportamiento Organizacional.....	24
3.4.2	Desempeño laboral.....	25
3.5	POBLACIÓN.....	25
3.5.1	Muestra.....	25
3.5.2	Procedimiento para tamaño de muestra.....	26
3.5.3	Tipo de Muestra.....	26
3.6	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.6.1	Métodos y técnicas de Análisis cualitativo.....	27
3.6.2	Métodos y técnicas de Análisis cuantitativo.....	28

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

4.1	DOCENTES.....	29
4.1.1	Factor Interno.....	30
4.1.2	Factor Externo.....	34
4.2	ESTUDIANTES.....	38
4.2.1	Factor Interno.....	39
4.2.2	Factor Externo.....	42
4.3	ANÁLISIS DE DATOS : COMPETENCIAS GENÉRICAS.....	45
4.3.1	Escala de Observación Sistemática: Docente.....	45
4.3.2	Escala de Observación Sistemática: Administrativos.....	49
4.3.3	Escala de Observación Sistemática: Personal de Servicio.....	53
4.4	ANÁLISIS CUALITATIVO.....	56

CAPÍTULO V PROPUESTA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ADECUADO Y DESEMPEÑO LABORAL EFICIENTE

5.1	CONSTRUCCIÓN DE PERFILES.....	61
5.1.1	Perfil del Docente.....	61
5.1.2	Perfil del Administrativo.....	63
5.1.3	Perfil del personal de Servicio.....	65
5.2	INDICADORES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	66
5.2.1	La Visión Personal.....	66
5.2.2	La Misión Personal.....	66
5.2.3	Autoconocimiento personal.....	67
5.2.4	Administrando el Tiempo.....	67
5.4.5	Asumiendo responsabilidades.....	68
5.4.6	Productividad.....	68
5.4.7	Habilidad Interpersonal.....	69
5.4.8	Trabajo en Equipo.....	69
5.4.9	Resolución de Problemas.....	70
5.2.10	Comunicación Asertiva.....	70

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	CONCLUSIONES GENERALES.....	71
6.1.1	Comportamiento Organizacional.....	71
6.1.2	Desempeño Laboral.....	73
6.2	RECOMENDACIONES.....	74
	BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	76
	ANEXOS.....	78

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata de indagar sobre la relación del comportamiento organizacional con el desempeño laboral identificando las diferentes actitudes, valores y sensaciones de insatisfacción en algunos funcionarios desmotivados que no se esfuerzan por mejorar su desempeño laboral, capacitarse, tener compromiso con el trabajo y con la institución, para que la institución dé un mejor servicio a la sociedad. Donde dicha actitud afecta directamente a los futuros maestros que se están formando, los mismos que presentan dificultades en hábitos de responsabilidad, puntualidad y otros.

El objetivo general del presente investigación es Identificar la relación del comportamiento organizacional con el desempeño laboral en los miembros de la institución, donde se pueda observar percepciones, aspiraciones e intereses, a través de perfiles e instrumentos de indagación, buscando indicadores que contribuyan a mejorar la imagen institucional.

Para este cometido se pretende diagnosticar el comportamiento organizacional que se da en la ESFM Simón Bolívar, Identificar las fuentes de conflicto, o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de distintas actitudes frente a la organización. Determinar en qué medida influye el comportamiento organizacional en el desempeño laboral, analizando los distintos roles que se asumen dentro de la institución y que repercusión causa en la interacción y funcionamiento de la misma. Contribuyendo con perfiles profesionales y de oficio, que contribuyan a mejorar el comportamiento organizacional y por ende el desempeño laboral de los mismos, seleccionando indicadores que fortalezcan la imagen institucional.

Es así que la investigación permitirá iniciar y sostener un cambio que indique a los directivos los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir la administración y gestión para sus intervenciones, y seguir el desarrollo de su organización previniendo los problemas que puedan surgir y de esta manera

que los futuros maestros puedan ser actores directos ante las necesidades de la sociedad actual, fortaleciendo la identidad con la institución y crecimiento personal .

La población de trabajo comprende a 180 funcionarios del sistema semestralizado - anualizado y 350 estudiantes del sistema semestralizado, El tipo de muestra es probabilística estratificada, que se obtuvo mediante un procedimiento de elección de tamaño de muestra específico.

El comportamiento organizacional en el trabajo, constituye la integración social y su influencia en el individuo y en el grupo. En tal sentido se señala que el comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga las repercusiones que los individuos, los grupos y la estructura producen en el comportamiento de las organizaciones, con el propósito de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de una organización.

El comportamiento organizacional trata del estudio de aquello que las personas hacen en una organización y de cómo ese comportamiento afecta el rendimiento de la misma. También se dan a conocer valores, distintas actitudes de interacción, principios y roles que se asumen en administración. Dado que el comportamiento organizacional trata en concreto de las situaciones relacionadas con el trabajo no es extraño que subraye el empleo en relación con puestos, labores, ausentismo, rotación de personal, rendimiento humano y administración.

Por otro lado el Desarrollo Organizacional se basa en tres proposiciones: la primera demandan revitalizar y construir nuevos modelos organizacionales. La segunda proposición es que el camino para cambiar las organizaciones consiste en el cambio del clima de las mismas. La tercera proposición es que se requiere de una consciencia social del personal en las organizaciones para mejorar con calidad y calidez humana en la institución. Por ello es necesario analizar los distintos roles que se asumen dentro de la institución y que repercusión causa en la interacción y funcionamiento de la misma.

El desempeño laboral está estrechamente relacionada con la competencia laboral que es el resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades y habilidades de manera integral que exige el dominio de los conocimientos, destrezas, actitudes, valores y virtudes específicas y el arte de la ejecución pertinente.

En este sentido se utiliza la clasificación de Deusto y el Proyecto Tuning (2000) que hace referencia a competencias laborales para formación superior, donde las competencias se dividen en dos: Competencias Genéricas y Competencias Específicas. Las primeras se subdividen en: Instrumentales (Cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas); Interpersonales (individuales y sociales); sistémicas (organizativas y emprendedoras) y las competencias específicas que son funciones productivas y de gestión propias de la profesión u oficio en el ámbito laboral. Las mismas que contribuyeron para diagnosticar y elaborar perfiles profesionales.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene las siguientes conclusiones: En el diagnóstico se pudo identificar un comportamiento organizacional diverso, el mismo que es causado por estímulos internos y externos, donde cada persona lleva a la organización sus metas personales, sociales y económicas, de esta manera se puede establecer un desempeño laboral poco efectivo, efectivo, medianamente efectivo y muy efectivo.

Se observó personas que tienen un alto nivel de satisfacción con las actividades que realizan, las mismas que establecen actitudes muy positivas hacia los demás y cuando no existe el grado de satisfacción las actitudes hacia los demás son negativas de: sumisión, de manipulación, de agresividad y otros.

Se observó también personas con compromiso de trabajo a quienes les importa el trabajo que realizan y se esmeran para mejorar su desempeño.

En cuanto a la relación del comportamiento organizacional con el desempeño laboral en la formación de maestros, es necesario fomentar el compromiso organizacional, creando metas y fines comunes con una visión y misión de servicio a la sociedad, tomando en cuenta la disposición real y las posibilidades

internas y externas de lograrlo, tomando consciencia de las necesidades del contexto socio cultural, la afectividad y la integración , que permite el desarrollo de capacidades que propician la toma de decisiones, realización profesional y su perfeccionamiento continuo.

Las actitudes positivas con ética profesional de docentes, administrativos, personal de servicio y estudiantes son muy importantes para el prestigio, rendimiento académico y prestigio de la institución, depende de cada uno contribuir de manera constructiva o destructiva dependiendo del grado de identificación con el trabajo, con la institución y con uno mismo.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente se evidencia una serie de diferencias con respecto al comportamiento organizacional, unos con aciertos y otros con desaciertos, siendo uno de los grandes factores que influye en la imagen de la institución, se evidencia en las reacciones personales entre los directivos, docentes, administrativos y estudiantes.

El incumplimiento de normas presentan algunas situaciones de rompimiento de relaciones humanas entre los miembros de la institución, donde se observa poco trabajo en equipo, ausencia de relaciones interpersonales de identidad con la institución y el crecimiento fortalecimiento personal, lo cual se evidencia en las actividades co curriculares, donde cada carrera, organiza sus actividades de manera independiente a la ausencia de objetivos comunes de la institución.

También se observa una sensación de insatisfacción en algunos miembros de la institución que no se esfuerzan por mejorar su desempeño laboral, actualizarse, capacitarse y hacer que la institución dé un mejor servicio a la sociedad, esto afecta directamente a los futuros maestros que no reciben un óptimo servicio.

En esta perspectiva tampoco se evidencia en los futuros maestros una sólida conciencia de su rol como agentes transformadores de la realidad y como gestores de mejores relaciones de convivencia entre los diferentes actores de la comunidad educativa y su vocación de servicio hacia la sociedad.

Según el grado de identificación con la institución, algunas veces se identifica conflictos entre, jerarquías de lealtades, cuando existen discrepancias entre los propósitos de unos y otros.

1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional con el desempeño laboral en los miembros de la institución?

¿Cuál es comportamiento organizacional, de la ESFMSB?

¿En qué medida influye un determinado comportamiento organizacional, en la imagen de la institución?

¿Cuál es la importancia del comportamiento organizacional, y como repercute esa conducta en el desempeño laboral?

¿Cómo impactan los factores internos y externos de la personalidad en el desempeño laboral?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la relación del comportamiento organizacional con el desempeño laboral en los miembros de la institución, donde se pueda observar percepciones, aspiraciones e intereses, a través de perfiles e instrumentos de indagación, buscando indicadores que contribuyan a mejorar la imagen institucional.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar el comportamiento organizacional que se da en la institución, mediante una observación sistemática.
- Identificar las fuentes de conflicto, o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de distintas actitudes frente a la organización.

- Determinar en qué medida influye el comportamiento organizacional en el desempeño laboral, analizando los distintos roles que se asumen dentro de la institución y que repercusión causa en la interacción y funcionamiento de la misma.
- Construir perfiles profesionales y de oficio, que contribuyan a mejorar el comportamiento organizacional y por ende el desempeño laboral de los miembros de la institución, seleccionando indicadores que fortalezcan la imagen institucional.

1.3 CUADRO COMPARATIVO: PROBLEMÁTICA Y OBJETIVOS:

PROBLEMÁTICA		OBJETIVOS	
PROBLEMA PRINCIPAL	Actualmente se evidencia una serie de diferencias con respecto al comportamiento organizacional, unos con aciertos y otros con desaciertos, siendo uno de los grandes factores que influye en la imagen de la institución, y el desempeño laboral de los mismos.	OBJETIVO GENERAL	Identificar la relación del comportamiento organizacional con el desempeño laboral en los miembros de la institución, donde se pueda observar percepciones, aspiraciones e intereses, a través de perfiles e instrumentos de indagación, buscando indicadores que contribuyan a mejorar la imagen institucional.
PROBLEMA SECUNDARIO 1	El incumplimiento de normas, algunas situaciones de rompimiento de relaciones humanas entre los miembros de la institución, donde se observa poco trabajo en equipo, ausencia de relaciones interpersonales de identidad con la institución.	OBJETIVO ESPECÍFICO 1	Diagnosticar el comportamiento organizacional que se da en la institución, mediante una observación sistemática.

PROBLEMA SECUNDARIO 2	Tampoco se evidencia en los futuros maestros una sólida conciencia de su rol como agentes transformadores de la realidad y como gestores de mejores relaciones de convivencia entre los diferentes actores de la comunidad educativa y su vocación de servicio hacia la sociedad.	OBJETIVO ESPECÍFICO 2	Identificar las fuentes de conflicto, o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de distintas actitudes frente a la organización.
PROBLEMA SECUNDARIO 3	Se observa una sensación de insatisfacción en algunos docentes que no se esfuerzan por mejorar sus clases, actualizarse, capacitarse y hacer que la institución dé un mejor servicio educativo a la sociedad, esto afecta directamente a los futuros maestros que no reciben un óptimo servicio.	OBJETIVO ESPECÍFICO 3	Determinar en qué medida influye el comportamiento organizacional en el desempeño laboral, analizando los distintos roles que se asumen dentro de la institución y que repercusión causa en la interacción y funcionamiento de la misma.
		OBJETIVO ESPECÍFICO 4	Construir perfiles profesionales y de oficio, que contribuyan a mejorar el comportamiento organizacional y por ende el desempeño laboral de los miembros de la institución, seleccionando indicadores que fortalezcan la imagen institucional.

• TABLA 1

1.4 JUSTIFICACIÓN

Es fundamental resaltar la importancia de la organización en la vida personal y ocupacional de toda persona, puesto que refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez en elementos del comportamiento organizacional.

Conocer el comportamiento organizacional de una institución permite iniciar y sostener un cambio que indique a las autoridades, los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones, y seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir, sobre los niveles de desmotivación y rendimiento profesional, significará promover la participación y potenciación de los recursos humanos de la institución estableciendo acciones de mejora, para disminuir conflictos, que permitan crear un ambiente favorable, elevando el desempeño de toda la institución.

Es importante resaltar también que los futuros maestros no solo deben estar preparados en el ámbito de la especialidad y pedagógico sino también, en el ámbito personal, el mismo que se evidencia a través del entusiasmo en el proceso de enseñanza - aprendizaje hacia un desempeño laboral eficiente y productivo. Por ello es necesario profundizar este tema para así poder dar algunas alternativas de solución y mejorar la forma de actuar de todos los integrantes de la institución y llevarlos finalmente al mejoramiento y cambio de actitudes que benefician a la institución.

Un adecuado comportamiento organizacional puede influir positivamente en diversos aspectos de tal manera que no se presenten problemas, esto a su vez nos indica su identidad con la institución, la realización de tareas con gusto y responsabilidad, pero si por el contrario influye negativamente, las actitudes de un miembro de la institución pueden ser problemáticas e incongruentes con las metas de la institución, generándose conflictos dentro y fuera de la institución.

Lo que permitirá ejercer un control, de tal manera que pueda administrar la organización lo más eficazmente posible. En el nivel organizacional apoya a la planeación estratégica, en la generación y difusión de la visión, en la evaluación del propósito y en la planeación de actividades que busquen mejorar la imagen de la organización.

Entre muchos aspectos que debe tener una organización, es la lealtad dentro de ella, la misma que resulta de adecuadas relaciones humanas y de la constitución de un buen espíritu de cuerpo con alta moral y equidad. Podría definirse como la identificación con los objetivos sociales de la institución y con los individuos y grupo al cuál se pertenece.

La lealtad se logra a través del espíritu de cuerpo, porque él permite establecer un sentimiento de propósito, de participación colectiva y de reconocimiento, apreciación sobre el esfuerzo que cada uno da para materializar los propósitos u objetivos de la institución.

1.5 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Un adecuado comportamiento organizacional, permite un desempeño laboral eficiente, donde las personas perciben la identidad, los sistemas, procedimientos, objetivos comunes y prácticas administrativas como algo acorde con sus propias necesidades, objetivos y aspiraciones, desarrollándose una mutua confianza y aceptación para permanecer en la institución con una auto motivación y compromiso de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 CONCEPTO DE COMPORTAMIENTO

El comportamiento está estrechamente relacionado a la conducta, que es el modo de ser de la persona, con un conjunto de acciones que lleva a cabo para adaptarse a su entorno. La conducta es la respuesta a una motivación en la que están involucrados componentes psicológicos, fisiológicos y de motricidad. Por lo tanto la conducta de una persona, considerada en un espacio y tiempo determinados, se denomina comportamiento.

“Toda conducta está determinada por factores: genéticos o hereditarios y los situacionales o del medio. Los primeros hacen referencia a la conducta innata (instintiva) que existe en el individuo al nacer; los segundos, a la conducta concreta que se da ante una determinada situación aprendida”. (Luis Alberto Cabrera Vertiz 1999).

Ambos factores conforman los aspectos personales independientes de la persona y los aspectos sociales y de interacción con el contexto.

2.2 EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El comportamiento de un grupo educativo se debe tanto a factores internos como externos al grupo.

“Los factores externos se refieren a las condiciones físicas y a las situaciones en las cuales se desarrolla la actuación del involucrado. Los factores internos se refieren a los elementos humanos que participan e integran la institución educativa, es decir, en los estudiantes, docentes, empleados y directivos. Los estudiantes son diferentes entre sí, por múltiples razones: Nivel socioeconómico, cultural, grado de inteligencia, experiencia, estado físico, intereses, aspiraciones, aptitudes, edad, sexo y sus moti-

vaciones en general. La percepción que el estudiante tenga del docente influye necesariamente en las relaciones de aceptación o de rechazo que se presentan a nivel individual o grupal”. Álvarez (1992).

Es evidente entonces que el comportamiento de un grupo educativo obedece a factores internos de las personas que lo integran: Expresiones, sentimientos, actitudes, aspiraciones, frustraciones, percepciones; y a factores externos, es decir; las circunstancias favorables o desfavorables en donde se realiza el encuentro de las personas en el proceso de enseñanza – aprendizaje

“El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga las repercusiones que los individuos, los grupos y la estructura producen en el comportamiento de las organizaciones, con el propósito de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de una organización” (Robbins, Stephen 2004:46).

El comportamiento organizacional trata del estudio de aquello que las personas hacen en una organización y de cómo ese comportamiento afecta el rendimiento de la misma. Dado que el comportamiento organizacional trata en concreto, de las situaciones relacionadas con el empleo, no es extraño que subraye el empleo en relación con puestos, labores, ausentismo, rotación de personal, productividad.

2.2.1 ELEMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Las organizaciones influyen en quienes las integran por medio de un sistema de control que refleja una combinación de las fuerzas existentes en las organizaciones formales e informales y en el ambiente social.

“El medio de la organización se basa en; La FILOSOFÍA Y LAS METAS DE QUIENES LA INTEGRAN. La filosofía de comportamiento organizacional que sustenta un gerente se deriva tanto de premisas factuales como de valores. Las premisas factuales representan la visión sobre cómo funciona el mundo

(cosmovisión), y se derivan del estudio de las ciencias de la conducta y de experiencias personales. Las premisas de valores por otro lado, representan la perspectiva acerca de la deseabilidad de obtener determinadas metas; son variables y están bajo el control del individuo” Davis y Newstrom (1990:25).

En este sentido conviene señalar que las personas también llevan a la organización sus metas psicológicas, sociales y económicas que expresan individual y colectivamente. Todos esos diferentes intereses están presentes en el sistema social de trabajo.

2.3 EL COMPORTAMIENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN

El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. Donde el motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que origina un comportamiento específico, este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona.

Todos de alguna u otra forma vivimos con algún motivo, las cuales se basan en necesidades primarias (aire, alimento, sueño, etc.), o en necesidades secundarias (autoestima, afiliación, etc.) un sentimiento que nos lleva, nos impulsa a realizar lo que deseamos para luego sentirnos satisfechos. En cualquier modelo de motivación el factor inicial, es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha, los motivos hacen que la persona busque la realización e inicie la acción, los motivos pueden satisfacer en muchas formas.

“La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: Identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que varía de individuo a individuo, tanto los valores y los sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar los objetivos personales, éstas necesidades, valores personales y

capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, está sujeta a las etapas por las que atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones y motivaciones”. Chiavenato (2000).

El proceso que dinamiza el comportamiento humano, es más o menos semejante en todas las personas, a pesar de las diferencias mencionadas anteriormente.

Según Chiavenato, existen tres premisas que explican el comportamiento humano:

- **El Comportamiento es causado:** Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente. Donde el comportamiento es causado por estímulos internos y externos.
- **El comportamiento es motivado:** En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.
- **El Comportamiento está orientado hacia objetivos:** En todo comportamiento humano existe una finalidad, dado que hay una causa que lo genera. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo.

Es decir la conducta motivada requiere de voluntad, asimismo la motivación presenta ciertos componentes tales como: Una **necesidad**, son los anhelos de satisfacer alguna carencia o desequilibrio fisiológico (necesidad de agua, alimentos, etc.) y psicológicos (necesidad de compañía, de adquirir algo, etc.) son fundamentales para la especie, pueden ser innatas o adquiridas, como las presenta Maslow. La jerarquía está determinada por necesidades fisiológicas – sociales. Los **estímulos**, es todo agente concreto o simbólico que al actuar sobre el organismo y ser percibido mediante los órganos de los sentidos, sistema nervioso, se interioriza, puede darse y estar en el ambiente o dentro del mismo organismo, además tiene estructura y fuerza. Un **impulso**, es el estado resultante de la necesidad fisiológica, o un deseo general de lograr una meta. No conviene confundir la necesidad con los estímulos ni con los impulsos, los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes.

Se distinguen 3 clases de motivos: los fisiológicos, sociales y psicológicos. Las necesidades fisiológicas son innatas, es decir que están presentes desde el nacimiento. Los motivos sociales son adquiridos en el curso de la socialización dentro de una cultura determinada, se forman con respecto a las relaciones interpersonales, valores sociales. Los motivos psicológicos, se desarrollan mediante procesos de aprendizaje, solamente aparecen cuando se han satisfecho las necesidades fisiológicas este tipo de motivación varía de una persona a otra, está en función de sus experiencias pasadas y de la clase de aprendizaje que haya tenido.

2.4 ACTITUDES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Según Luis A. Cabrera Vertiz, en su libro Gestión y Legislación Educativa; el Comportamiento Organizacional enfoca tres tipos de actitudes:

- a. **Satisfacción en el trabajo.-** Comprende a la actitud que una persona asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.
- b. **Compromiso con el trabajo.-** Es el que mide el grado en el que la persona se valora a sí mismo a través de la identificación sociológica en su puesto de trabajo, A los trabajadores plenamente identificados realmente les importa el trabajo que realizan.
- c. **Compromiso organizacional.-** Se refiere cuando la persona se identifica con la empresa, metas, objetivos y que esta metido en ello como cualquier otro que labora ahí, es decir este se refiere a identificarse con el servicio persona a la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica.

2.5. LA IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por varias personas, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes.

Es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. El propósito del comportamiento organizacional es en ayudar a lograr que los objetivos tengan significado y contribuyan a la eficiencia organizacional.

Dentro del Comportamiento Organizacional hay áreas que interactúan, tales como:

- Psicología: Ciencia que pretende medir, explicar y en ocasiones cambiar la conducta de los seres humanos.
- La sociología: es el estudio de la gente en su relación con otros seres humanos.
- Psicología social: es un área dentro de la psicología que mezcla los conceptos de la psicología y la sociología y que se enfoca en la influencia de unas personas en otras.
- Antropología: es el estudio de las sociedades para aprender acerca de los seres humanos y de sus actividades.
- Ciencia política: es el estudio del comportamiento de los individuos y grupos dentro de un ambiente político.

El propósito de la organización es ayudar a lograr que los objetivos tengan significado y contribuyan a la eficiencia organizacional. Para ello se detallan los principios en la institución.

2.6 DESEMPEÑO LABORAL

“El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos y tiene una serie de características individuales entre las cuales se pueden mencionar las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades entre otros que interactúan

con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados” Chiavenato (2000: 359)

Sin embargo las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo ya que si solo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo.

2.7 DESARROLLO PERSONAL

El desarrollo personal de sí mismo, implica un autoconocimiento, autoestima, auto dirección y auto eficacia, que conlleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social, cuyo fin es lograr un camino de transformación y excelencia personal para ser líderes del nuevo siglo. Triunfar o tener éxito siempre ha sido lo que tiene el hombre en mente al iniciar cualquier proyecto o labor, es por esto que el desarrollo del individuo ha logrado obtener un puesto importante y trascendental en los las últimas décadas, apareciendo multitud de autores al respecto. Que hablan de cómo lograr un ser integro y completo para que el mismo pueda llevar a cabo con éxito todo lo que emprenda.

Se ha demostrado que si nos preocupamos por lograr la calidad todas las actividades que realizamos se llevarán a cabo en un clima de confianza y comunicación interactuando con menos tensión; obteniendo resultados productivos y sanos.

2.7.1 ROLES QUE SE ASUMEN.

Según Alexander Luis Ortiz Ocaña de la facultad - Ciencias técnicas de Cuba. Hace referencia a los siguientes roles:

A) ROL ACUSADOR- RECRIMINADOR.

Actitudes: Hostil, agresivo, dominante, intransigente. No acepta que otro pueda ser diferente o mejor que él. No toma en cuenta al otro. Lo desvaloriza y de esa manera espera sentirse importante.

Sentimiento Básico: Rabia/ Miedo.

Funcionamiento sí mismo: No sabe de sus necesidades. No tiene contacto consigo mismo, ni lo hace con los demás. Repite comportamientos de figuras dominantes en el pasado; probablemente padres autoritarios, castigadores y desvalorizadores, ha desarrollado mecanismos defensivos ofendiendo a los demás, utilizando un tono de voz amenazante y agrediendo física o verbalmente a los otros. Su actitud refleja desvalorización de sí mismo y el miedo al rechazo.

B) ROL CONCILIADOR- SUPLICANTE.

Actitudes: Pasivo, se queja, se culpabiliza, se desvaloriza a sí mismo. No se toma en cuenta y da demasiada importancia al otro.

Sentimiento Básico: El Miedo.

Funcionamiento de sí mismo: Niega sus necesidades, no las toma en cuenta. No confía en sus capacidades. Se relaciona a través de la lástima, asume la posición de víctima. No sabe poner límites a los demás y teme que lo dejen o lo abandonen. Sintiéndose débil, espera ser capaz de controlar y dominar a los demás, provoca lástima.

C) ROL SUPER RAZONABLE- COMPUTADOR.

Actitudes: Es frío, distante y calculador. Es intelectual, lógico y razonable. Es rígido e intransigente, siempre cree tener la razón.

Sentimiento Básico: El Miedo.

Funcionamiento de sí mismo: Evade sus sentimientos y evita el contacto consigo mismo. Niega sus propias necesidades, se aísla y evita deprimirse o emocionarse. No toma en cuenta sus sentimientos ni los de los otros. Aparece como una persona muy controlada, que todo lo sabe y descalifica a los otros.

D. ROL IRRELEVANTE- IMPERTINENTE.

Actitudes: Confuso, distraído, irresponsable, inapropiado, nunca a tiempo, fuera de lugar. Nada parece importarle.

Sentimiento Básico: Rabia- Miedo.

Funcionamiento de sí mismo: No tiene conciencia en forma de satisfacer sus necesidades. Le falta ubicación y arraigo. Vive permanentemente vínculos de aceptación y rechazo. Se identifica con los desvalidos, perseguidos y marginados, porque él se siente así.

E. ROL CONGRUENTE- AUTÉNTICO.

Actitudes: Responsable, congruente, creativo, proactivo, con alta motivación al logro. Expresa lo que siente, está en contacto con sus necesidades y las de los otros. No protege, interfiere o bloquea. Es directo, competente.

Funcionamiento de sí mismo: Es claro y consciente de sus necesidades. Busca utilizar sus propios recursos para satisfacerlas, es decir, que no espera que otros hagan las cosas por él. Expresa y dice lo que piensa, siente y quiere estableciendo una comunicación abierta y clara. Pone límites a los otros. Se cuida y se quiere a sí mismo. Se responsabiliza por las consecuencias de sus actos.

2.8 COCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL

Existen diversos conceptos de competencia en el ámbito educativo para la formación docente, de los cuales se tiene los siguientes:

- a) Según Francois Lasnier (2000:79-80) "Una competencia es un saber hacer complejo resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades y habilidades (pueden ser de orden cognitivo, afectivo, psicomotor o social) y de conocimientos (conocimientos declarativos) utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común (situaciones similares, no generalizable a cualquier situación)".

En la definición que da Lasnier se diferencia cuatro elementos:

1. Saber hacer **Complejo**: Integración de elementos que permiten realizar tareas complejas.
2. **Integración**: Los componentes de las competencias tienen que estar en relación sistémica no lineal o simplemente yuxtapuestos, uno al lado del otro.
3. **Adecuación**: La competencia activa las capacidades y habilidades pertinentes a la situación y tarea específica
4. **Carácter común de las situaciones**: Una competencia no es generalizable a todas y cualquiera de las posibles situaciones profesionales.

Como se puede apreciar Lasnier, usa las competencias, capacidades y habilidades como niveles de complejidad en un saber hacer contextualizado, donde la competencia está formada por un conjunto de capacidades y éstas por un conjunto de habilidades que son las exigidas para una ejecución cada vez más compleja. Las habilidades son un saber hacer simple, la capacidad es un saber hacer medianamente complejo que integra habilidades que exigen conocimientos procedimentales y condicionales y las competencias son un saber hacer complejo que integra capacidades, un conocimiento procedimental y condicional que permite movilizar las capacidades de manera estratégica.

En síntesis la competencia profesional es un saber hacer complejo que exige el dominio de los conocimientos, destrezas, actitudes, valores y virtudes específicas de la profesión y el arte de la ejecución pertinente.

- b) Según Rué Martínez (2005) «La competencia es la capacidad de responder con éxito a las exigencias personales y sociales que nos plantea una actividad o una tarea cualquiera en el contexto del ejercicio profesional. Conlleva dimensiones tanto de tipo cognitivo como no cognitivo. Una competencia es una especie de conocimiento complejo que siempre se ejerce en un contexto de una manera eficiente. Las tres grandes dimensiones que configuran una competencia cualquiera son: *saber (conocimientos)*, *saber hacer (habilidades)* y *ser (actitudes)*.»

Este tipo de concepto de competencia hace referencia a elementos teórico, práctico y actitudes del ser humano dentro de una formación integral.

- c) Según las competencias para la vida y la calidad de la Educación Unesco (2007:48) “El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, el componente valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción”. Esta definición hace referencia a las capacidades individuales que impulsan un desarrollo social en términos de servicio a la sociedad y compromiso de trabajo.

2.8.1 TIPOS DE COMPETENCIAS

Según la clasificación de Deusto y el Proyecto Tuning (2000) se tiene la siguiente clasificación:

2.8.1.1 COMPETENCIAS GENÉRICAS

A) INSTRUMENTALES

Las competencias instrumentales toman en cuenta: capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, conocimientos generales básicos, conocimientos básicos de la profesión, comunicación oral y escrita en la propia y segunda lengua. Habilidades de

gestión de la información resolución de problemas y toma de decisiones.

Se dividen en:

- **Cognitivas:** Pensamiento reflexivo, lógico, analógico, analítico, sistémico, crítico, creativo, práctico, deliberativo y colegiado.
- **Metodológicas:** Organización del tiempo, estrategias de aprendizaje, resolución de problemas, toma de decisiones y planificación.
- **Tecnológicas:** Gestión de bases de datos, manejo del ordenador como herramienta de trabajo.
- **Lingüísticas:** Comunicación verbal, comunicación escrita y manejo de idioma extranjero.

B) INTERPERSONALES

Las competencias interpersonales hacen referencia a: capacidades críticas y autocríticas, trabajo en equipo, habilidades interpersonales, capacidad de trabajo en un equipo interdisciplinar, capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas en un contexto internacional y compromiso ético. Estas competencias se dividen en:

- **Individuales.** Auto motivación, resistencia y adaptación al entorno y sentido ético.
- **Sociales:** Diversidad y multi culturalidad, comunicación interpersonal, trabajo en equipo, tratamiento de conflictos y negociación.

C) SISTÉMICAS

Las competencias sistémicas comprenden la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, habilidades de investigación, capacidad de aprender, capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, capacidad para generar nuevas ideas (creatividad), liderazgo, conocimiento de culturas y costumbres de otros países, habilidad para trabajar de forma autónoma, diseño y gestión de proyectos, iniciativa y espíritu emprendedor, preocupación por la calidad y motivación de logro. Se dividen en:

- **Organizativas:** Gestión por objetivos, gestión de proyectos y desarrollo de la calidad.
- **Emprendedoras:** Creatividad, espíritu emprendedor, capacidad innovadora, liderazgo y orientación al logro.

2.8.1.2 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE CADA DISCIPLINA

Son capacidades que permiten realizar funciones productivas y de gestión propias de la profesión en el ámbito laboral de manera eficiente y eficaz, involucrando conocimientos, habilidades y actitudes. Integra las capacidades para desarrollar roles y situaciones de trabajo, en los niveles de desempeño requeridos en el campo laboral.

2.8.2 CARACTERÍSTICAS DE LA COMPETENCIA

Según A. Zabala (2000) todo proceso de formación avanza a través de unas actividades que relacionan lo nuevo con lo viejo en el aprendizaje:

1. Actividades motivadoras que busquen fomentar la actitud favorable para aprender tomando en cuenta las experiencias previas o proyectos de futuro.
2. Generación del conflicto cognitivo, reconocimiento y activación de los conocimientos previos a través de preguntas que pongan en evidencia la insuficiencia de los conocimientos previos para la nueva etapa de aprendizaje.
3. Negociación compartida y definición de objetivos: delimitación de contenidos y metodologías de aprendizaje. Con estas actividades se pretende despertar la implicación y compromiso.
4. Planificación de las tareas a realizar determinando qué va a hacer el profesor y los estudiantes.
5. Realización de las tareas. Estas actividades tienen que estar justificadas, teóricamente bien fundadas y evaluadas.
6. Formulación de metas y propósitos pedagógicos.
7. Evaluación del proceso y de los resultados. Auto-reflexión sobre lo aprendido y el procedimiento seguido. Lo que se pretende es que **el estudiante aprenda a aprender al aprender.**

8. Estrategias para ayudar a recordar y fijar en la memoria a largo plazo lo aprendido.

Las características de la competencia hacen referencia a actividades motivadoras, estrategias de aprendizaje, generación de conflictos cognitivos, formulación de objetivos, delimitación de contenidos, metodologías, planificación de las tareas a realizar, formulación de propósitos, evaluación del proceso y de los resultados. Toda esta secuencia de acciones a seguir **nos lleva a un saber hacer complejo que comprende conocimientos, destrezas, actitudes, valores y virtudes específicas.**

2.9 DESARROLLO HUMANO Y FORMACIÓN DE COMPETENCIA

Según Tobón Sergio (2005: 53-54) “La realización humana solo se da en la medida en que se construya la propia identidad, a la par que se lleve a cabo una proyección hacia otros y al contexto aportando al bienestar social”.

La formación basada en competencias comprende:

- a) **La dimensión cognitiva**, con los procesos de desarrollo de la inteligencia, habilidades de pensamiento y estrategias cognitivas.
- b) **La dimensión corporal**, comprende la formación y desarrollo físico motriz, experiencia corporal, lúdica, corporal- kinestésica e inteligencia espacial.
- c) **Social**, comprende el respeto a las diferencias culturales, interacción social y globalización.
- d) **Comunicativa**, toma en cuenta la construcción de sistemas de significación, comprensión, interpretación, análisis y producción de textos , procesos éticos asociados al lenguaje.
- e) **Ética**, hace referencia al desarrollo moral, formación de valores y construcción de normas.
- f) **Lúdica**, Toma en cuenta el proceso de juego y la recreación.
- g) **Laboral**, comprende los procesos de orientación vocacional, ejercicio laboral, planeación dentro del marco de la autorrealización.

h) Espiritual, Toma en cuenta la trascendencia, la solidaridad, el amor estableciendo una vinculación con la sociedad y el universo.

Es bueno hacer mención que la formación basada en competencias es un tema de gran interés en la educación superior, ámbito educativo, social y empresarial. Constituye una propuesta que es parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral, como condición esencial integra la teoría con la práctica, promueve la continuidad entre todos los niveles educativos y los procesos laborales y de convivencia, fomentando la construcción del aprendizaje autónomo y el proyecto ético de vida.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio de la presente investigación es descriptivo – correlacional:

Es descriptivo, porque describe los fenómenos que estamos observando, identificando las diferentes dimensiones del problema. **Es correlacional** porque se establece la correlación o relación entre las dos variables, es decir se trata de conocer si una determinada variable está asociada con la otra, pero no explica la relación causal entre ellas.

Por lo tanto el tipo de estudio de la investigación, describe relaciones entre dos variables en un momento determinado. Donde el comportamiento organizacional puede influir positivamente en diversos aspectos en el desempeño laboral de tal manera que no se presenten problemas, esto a su vez nos indica su identidad con la institución, la realización de funciones con gusto y otros; pero si por el contrario influye negativamente las actitudes de los miembros de la institución, pueden ser problemáticas e incongruentes con las metas de la institución, generándose conflictos dentro y fuera de la institución.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación corresponde un diseño no experimental:

Transeccional - Descriptivo.

- **No experimental.-** Consiste en observar fenómenos tal como se dan en un contexto natural, para después analizarlo.

- **Investigación Transeccional Descriptivo.-** Recolectan datos en un solo momento. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado y proporcionar su descripción. (Hernández Sampieri 1998:187)

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:

3.3.1 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El comportamiento organizacional obedece a dos tipos de factores: internos de las personas, tales como: expresiones, sentimientos, actitudes, aspiraciones, frustraciones y percepciones; y externos, tales como; las circunstancias favorables o desfavorables en el trabajo.

En cuanto a los docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos, al igual que los estudiantes, son distintos entre sí por su edad, sexo, experiencias, inteligencia y madurez emocional, preparación, nivel socioeconómico, logros, aspiraciones, interés por su área específica, sus motivaciones en general. Igualmente se afirma que estos factores son decisivos en la percepción que tengan del grupo educativo y de la institución en general.

“El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura producen en el comportamiento de las organizaciones, con el propósito de aplicar dichos conocimientos para mejorar la eficacia de una organización”.

ROBBINS Stephen (2004).

3.3.2 DESEMPEÑO LABORAL

Una institución educativa es una organización humana, integrada por personas que asumen diferentes papeles: Estudiantes, docentes, directivos, empleados, cuyo propósito básico es el garantizar la calidad educativa.

“EL desempeño laboral está determinado por una red de relaciones e interrelaciones que comprende tres factores: los asociados al mismo docente, al estudiante y al contexto. Los factores asociados al contexto son innumerables, se establece dos niveles: entorno institucional y el contexto sociocultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente a su vez comprende dos componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada de buenos materiales educativos. También se necesita un ambiente humano propicio con relaciones de afecto, autonomía y cooperación” BURDIN (1998).

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.4.1 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	MEDIDORES	ESCALAS	TÉCNICAS E INST.
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	FACTORES INTERNOS		SI	
	• Expresiones. • Sentimientos. • Actitudes. • Aspiraciones. • Frustraciones. • Percepciones.	Presencia	NO	Diagnostico.
		Ausencia	Escala de observación conductual.	Cuestionarios.
	FACTORES EXTERNOS		SI	Observación sistemática
	• Circunstancias favorables. • Circunstancias desfavorables.	Presencia	NO	
		Ausencia	Escala de observación Sistemática.	
			Escala de Likert.	

•

3.4.2 DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	MEDIDORES	ESCALAS DE OBSERVACIÓN	TÉCNICAS E INST.
DESEMPEÑO LABORAL	Competencias Genéricas: - Instrumentales - Interpersonales - Sistémicas Competencias específicas de: - Docentes - Administrativos - Personal de servicio - Estudiantes	Niveles: Alto Medio Bajo	De proceso: No Poco Satisfactoriamente si De rendimiento: Poco efectivo Efectivo Medianamente Muy efectivo	Cuestionarios. Observación sistemática Perfiles integrales

3.5 POBLACION:

La población comprende a 180 funcionarios de la Escuela Superior de Formación de Maestros “Simón Bolívar” que trabajan en el sistema semestralizado y sistema anualizado y 350 estudiantes del sistema semestralizado.

3.5.1 MUESTRA:

Distribuidos de la siguiente manera:

- 148 docentes, 26 administrativos y 6 del personal de servicio = 180
- 50 estudiantes de 4º curso; 150 de 5º curso y 150 de 6º curso = 350

3.5.2 PROCEDIMIENTO PARA EL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Muestra Aleatoria Simple con 10% error:

$$n = \frac{Z^2 \cdot 1 - \alpha/2 \cdot P \cdot q}{\xi^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(0.1)^2}$$

$$n = \frac{3.8416 \cdot (0.25)}{0.01}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.01}$$

$$n = 96.04 \quad \boxed{n = 96}$$

3.5.3 TIPO DE MUESTRA:

El tipo de muestra es probabilística estratificada.

La estratificación aumenta la precisión de la muestra e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestra para cada estrato a fin de lograr reducir la varianza de cada unidad de la media muestral. (Hernández Sampieri 1998:212)

A) PERSONAL

PERSONAL	Nº	MUESTREO		ESTRATIFICADO
DOCENTES	148	148 / 1 80	$0,822 * 96$	79
ADMINISTRATIVOS	26	26 / 180	$0,14 * 96$	14
DE SERVICIO	6	6 / 180	$0,03 * 96$	3
TOTAL	180	Tamaño de la muestra $\Rightarrow$		96

B) ESTUDIANTES DEL SITEMA SEMESTRALIZADO:

CURSOS	Nº ESTUDIANTES	MUESTREO		ESTRATIFICADO
CUARTO	50	50 / 350	$0,14 * 96$	14
QUINTO	150	150 / 350	$0,43 * 96$	41
SEXTO	150	150 / 350	$0,43 * 96$	41
TOTAL	350	Tamaño de la muestra $\Rightarrow$		96

3.6 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.6.1 Métodos y técnicas de análisis cualitativo

El investigador debe recoger los datos con una actitud crítica, cuyo fin permite explicar las situaciones o bien la de interpretarlas. BRIONES (1995:63-64)

Entre las técnicas de recolección de datos cualitativos empleados en la investigación se tiene:

- La observación no estructurada

- La observación participante
- Cuestionarios con escala de Likert
- Cuestionario con preguntas abiertas.

Tomando en cuenta los siguientes procedimientos:

- **Procedimientos Perceptivos:** En base a la observación sistemática. (observación de la conducta)
- **Procedimientos escritos:** Estructurados y no estructurados. Instrumentos: Cuestionarios con escala de Likert.

3.6.2 Métodos y técnicas de análisis cuantitativo

“El análisis cuantitativo consiste en la búsqueda y determinación de uno o más rasgos, estructuras o configuraciones que caracterizan a un determinado grupo, donde el investigador busca datos distintivos que pueden o no ser definidos en los objetivos” BRIONES (1995:50-51)

Entre las principales tareas realizadas:

- Para cada una de las sub-poblaciones existen técnicas de análisis estadístico. SPSS.
- Determinación de la forma en la cual una variable se da en el grupo.
- Determinación de la magnitud de una o más variables.
- Comparación de subgrupos en relación con dos o más variables
- Asociación o correlación entre dos variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

En este capítulo se exponen los resultados de los cuestionarios aplicados, a estudiantes y docentes por ser las muestras más significativas. (ANEXO 1-2)

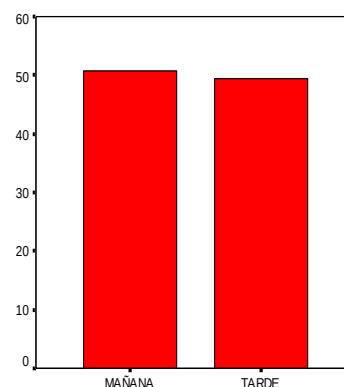
4.1 DOCENTES

1. TURNO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MAÑANA	40	50,0	50,6	50,6
TARDE	39	48,8	49,4	100,0
Total	79	98,8	100,0	

Los docentes participantes según el procedimiento de muestra fueron 79: Del turno de la mañana 40 docentes y del turno de la tarde 39.

TURNO



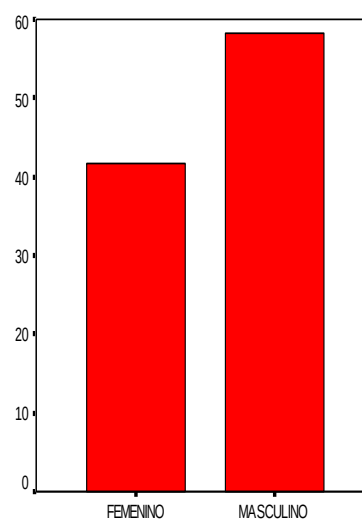
TURNO

2. GÉNERO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	33	41,3	41,8	41,8
MASCULINO	46	57,5	58,2	100,0
Total	79	98,8	100,0	

De los 79 docentes participantes: 33 mujeres y 46 varones

GÉNERO



GÉNERO

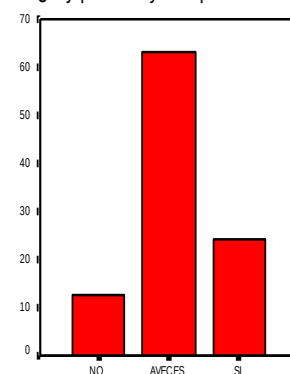
4.1.1 Factor Interno

3. ¿soy puntual y cumplo con el horario establecido?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	10	12,5	12,7	12,7
AVECES	50	62,5	63,3	75,9
SI	19	23,8	24,1	100,0
Total	79	98,8	100,0	
Sistema	1	1,3		
Total	80	100,0		

La mayoría indica que tiene dificultades en ser puntual, por cuestión de la distancia del domicilio y por obligaciones domésticas que cumplir antes de salir al trabajo en especial las mujeres.

¿soy puntual y cumplo con el horario establecido?



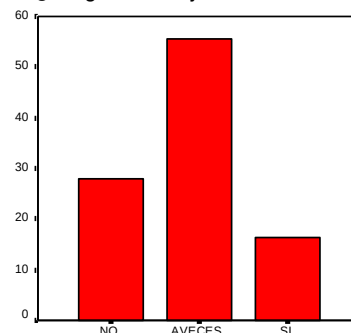
¿soy puntual y cumplo con el horario establecido?

4. ¿Tengo faltas injustificadas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	22	27,5	27,8	27,8
AVECES	44	55,0	55,7	83,5
SI	13	16,3	16,5	100,0
Total	79	98,8	100,0	
Sistema	1	1,3		
Total	80	100,0		

La mayoría indica que a veces tiene faltas injustificadas por imprevistos y asuntos de emergencia familiar.

¿Tengo faltas injustificadas?



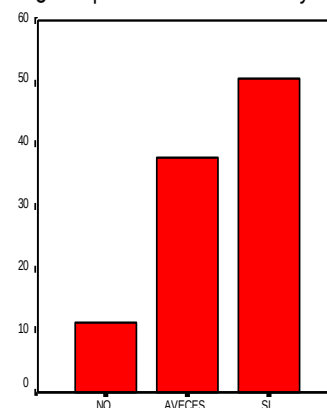
¿Tengo faltas injustificadas?

5. ¿Cumple con indicaciones y normas emanadas por las autoridades de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	9	11,3	11,4	11,4
AVECES	30	37,5	38,0	49,4
SI	40	50,0	50,6	100,0
Total	79	98,8	100,0	
Sistema	1	1,3		
Total	80	100,0		

La mayoría cumple con las normas emanadas por las autoridades.

¿Cumple con indicaciones y normas emanadas por las autoridades de la institución?



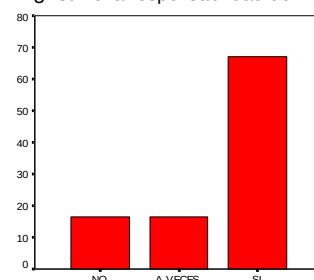
¿Cumple con indicaciones y normas emanadas por las autoridades de la institución?

6. ¿Asumo la responsabilidad de mis acciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	13	16,5	16,5	16,5
A VECES	13	16,5	16,5	32,9
SI	53	67,1	67,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

La mayoría asume la responsabilidad de sus acciones.

¿Asumo la responsabilidad de mis acciones?



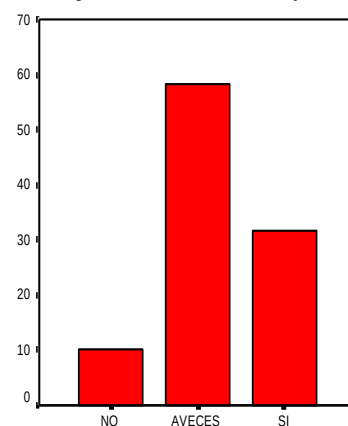
¿Asumo la responsabilidad de mis acciones?

7. ¿Organizo mis actividades y cumpla con mis deberes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	8	10,0	10,1	10,1
AVECES	46	57,5	58,2	68,4
SI	25	31,3	31,6	100,0
Total	79	98,8	100,0	
Sistema	1	1,3		
	80	100,0		

La mayoría tiene dificultad en organizar las actividades y los deberes correspondientes.

¿Organizo mis actividades y cumpla con mis deberes?



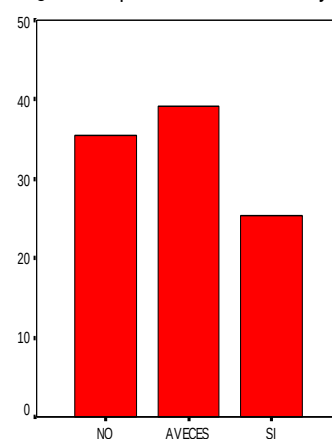
¿Organizo mis actividades y cumpla con mis deberes?

8. ¿Realizo producción intelectual y/o material a través de la investigación permanente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	28	35,0	35,4	35,4
AVECES	31	38,8	39,2	74,7
SI	20	25,0	25,3	100,0
Total	79	98,8	100,0	
Sistema	1	1,3		
	80	100,0		

La mayoría tiene dificultad en la producción intelectual y material solo el 25% tiene facilidad para hacerlo.

¿Realizo producción intelectual y/o material a través de la investigación permanente?



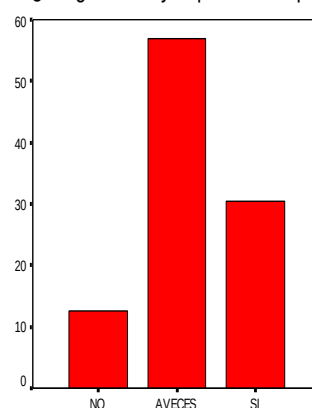
¿Realizo producción intelectual y/o material a través de la investigación permanente?

9.¿Tengo metas y aspiraciones que seguir?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	10	12,5	12,7	12,7
AVECES	45	56,3	57,0	69,6
SI	24	30,0	30,4	100,0
Total	79	98,8	100,0	
Sistema	1	1,3		
	80	100,0		

El 30% indica que si tiene metas y aspiraciones claras para su vida.
El 56 % tiene dificultad y solo el 12 % no lo tiene.

¿Tengo metas y aspiraciones que seguir?



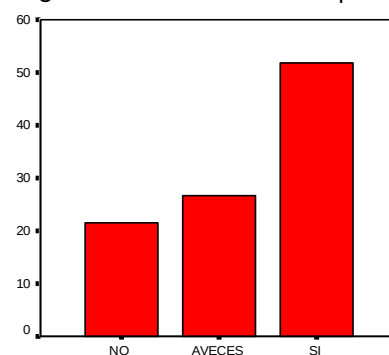
¿Tengo metas y aspiraciones que seguir?

10.¿Manifiesto una actitud receptiva, tolerante y respetuosa con los estudiantes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	17	21,3	21,5	21,5
AVECES	21	26,3	26,6	48,1
SI	41	51,3	51,9	100,0
Total	79	98,8	100,0	
Sistema	1	1,3		
	80	100,0		

La mayoría manifiesta actitudes: receptivas, tolerantes y respetuosas hacia los demás.

¿Manifiesto una actitud receptiva, tolerante y respetuosa con los estudiantes?



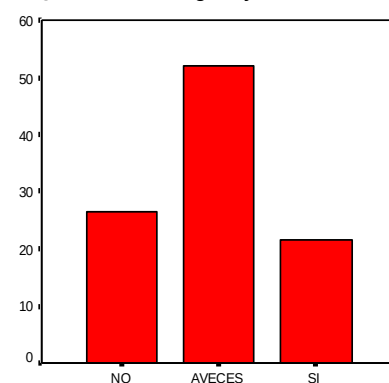
¿Manifiesto una actitud receptiva, tolerante y respetuosa con los estudiantes?

11. ¿Utilizo estrategias y técnicas innovadoras?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	21	26,3	26,6	26,6
AVECES	41	51,3	51,9	78,5
SI	17	21,3	21,5	100,0
Total	79	98,8	100,0	
Sistema	1	1,3		
	80	100,0		

Solo el 21% utiliza estrategias y técnicas innovadoras.

¿Utilizo estrategias y técnicas innovadoras?



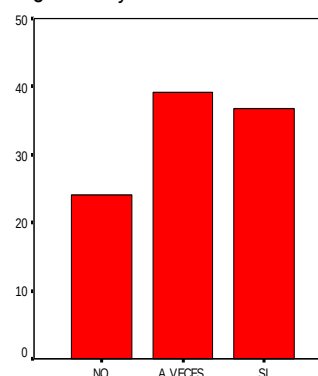
¿Utilizo estrategias y técnicas innovadoras?

12.¿Contribuyo a la formación de valores y hábitos de estudio con el ejemplo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	19	24,1	24,1	24,1
A VECES	31	39,2	39,2	63,3
SI	29	36,7	36,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

El 37% contribuye a la formación de valores y hábitos de estudio con el ejemplo de vida

¿Contribuyo a la formación de valor



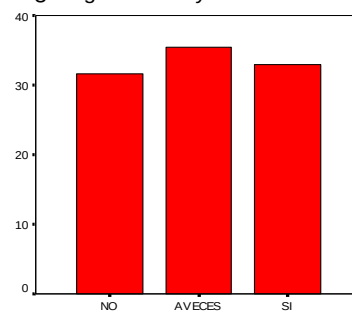
¿Contribuyo a la formación de valores y hábitos de estudio con el ejemplo de vida

13.¿Tengo dominio y control de mi mismo demostrando un liderazgo positivo frente a los demás?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	25	31,3	31,6	31,6
AVECES	28	35,0	35,4	67,1
SI	26	32,5	32,9	100,0
Total	79	98,8	100,0	
Sistema	1	1,3		
Total	80	100,0		

El dominio de sí mismo, demostrando liderazgo es relativo

¿Tengo dominio y control de mi mismo



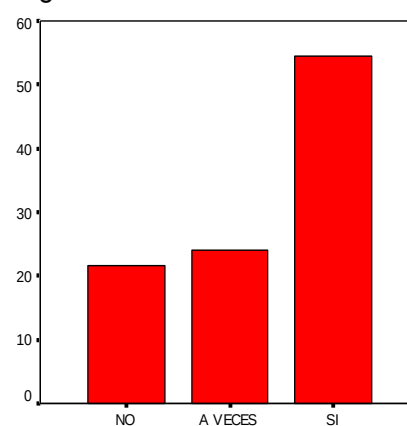
¿Tengo dominio y control de mi mismo demostrando un liderazgo positivo frente a los demás?

14¿Actualizo mis conocimientos a través de cursos de actualización y capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	17	21,5	21,5	21,5
A VECES	19	24,1	24,1	45,6
SI	43	54,4	54,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

La mayoría de los docentes se actualiza constantemente.

¿Actualizo mis conocimientos a través de



¿Actualizo mis conocimientos a través de cursos de actualización y capacitación?

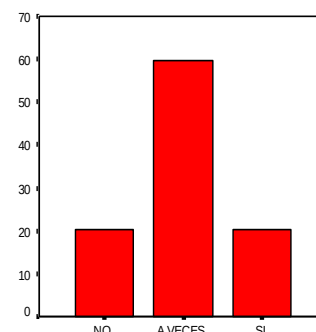
4.1.2 Factor Externo

15. ¿Promuevo una actitud crítica, reflexiva en el estudiante?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	16	20,3	20,3	20,3
A VECES	47	59,5	59,5	79,7
SI	16	20,3	20,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

La mayoría indica que a veces promueve la actitud crítica y reflexiva del estudiante.

¿Promuevo una actitud crítica, reflexiva en



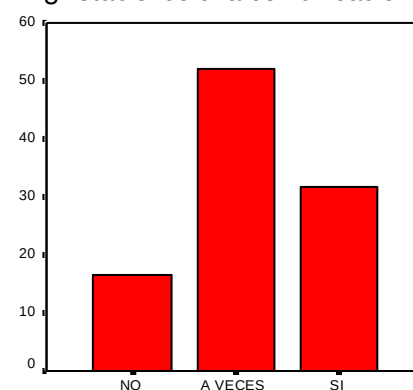
¿Promuevo una actitud crítica, reflexiva en

16. ¿Establezco una comunicación asertiva y un clima de seguridad y confianza con la comunidad educativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	13	16,5	16,5	16,5
A VECES	41	51,9	51,9	68,4
SI	25	31,6	31,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

La mayoría de los docentes indica que se comunica asertivamente estableciendo seguridad y confianza con la comunidad educativa.

¿Establezco una comunicación as



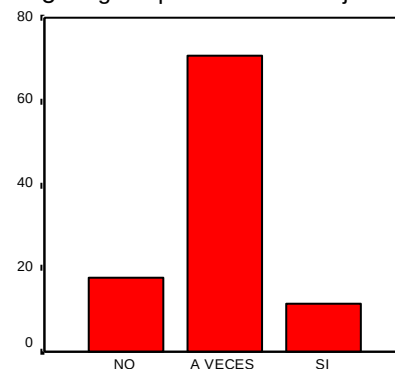
¿Establezco una comunicación asertiva y un clima de seguridad y confianza con la comunidad educativa?

17. ¿Tengo capacidad de trabajar en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	14	17,7	17,7	17,7
A VECES	56	70,9	70,9	88,6
SI	9	11,4	11,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

La mayoría indica que a veces trabaja en grupo.

¿Tengo capacidad de trabajar en e



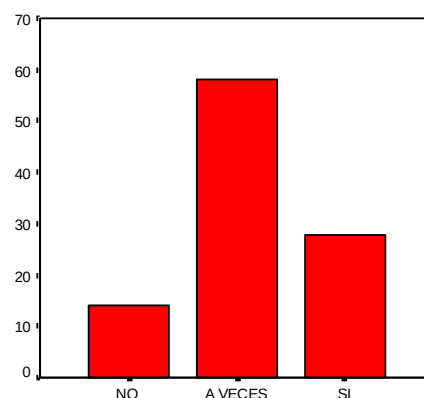
¿Tengo capacidad de trabajar en equipo?

18. ¿Desarrollo estrategias que facilitan el proceso enseñanza- aprendizaje?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	11	13,9	13,9	13,9
A VECES	46	58,2	58,2	72,2
SI	22	27,8	27,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

El 28 % de los docentes desarrollan estrategias que facilitan el proceso enseñanza- aprendizaje.

¿Desarrollo estrategias que facilitan el proceso enseñanza- aprendizaje?



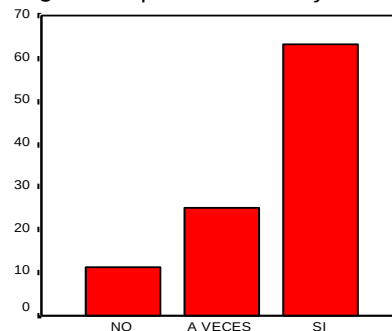
¿Desarrollo estrategias que facilitan el proceso enseñanza- aprendizaje?

19. ¿Realizo planificaciones y actuó en concordancia con principios educativos de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	9	11,4	11,4	11,4
A VECES	20	25,3	25,3	36,7
SI	50	63,3	63,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

La mayoría de los docentes realiza planificaciones en concordancia con lo principio educativos de la institución.

¿Realizo planificaciones y actuó en concordancia con principios educativos de la institución?



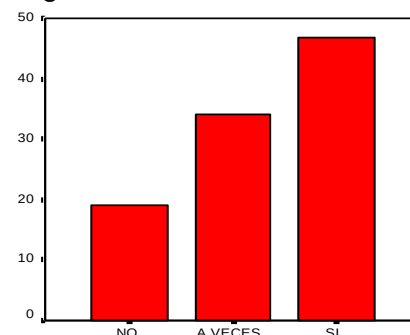
¿Realizo planificaciones y actuó en concordancia con principios educativos de la institución?

20. ¿Motivo e incentivo a los estudiantes a proponer sus ideas y al trabajo investigativo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	15	19,0	19,0	19,0
A VECES	27	34,2	34,2	53,2
SI	37	46,8	46,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

La mayoría motiva e incentiva a lo estudiantes a proponer ideas y a la investigación.

¿Motivo e incentivo a los estudiantes a proponer sus ideas y al trabajo investigativo?



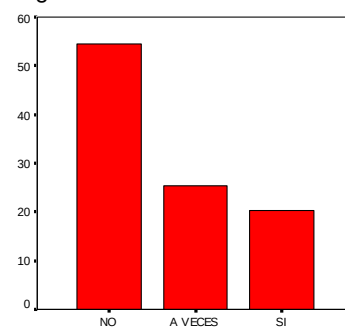
¿Motivo e incentivo a los estudiantes a proponer sus ideas y al trabajo investigativo?

21. ¿Elaboro material multimedia interactivo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	43	53,8	54,4	54,4
A VECES	20	25,0	25,3	79,7
SI	16	20,0	20,3	100,0
Total	79	98,8	100,0	

La mayoría no preparan su material multimedia, por desconocimiento.

¿Elaboro material multimedia inter



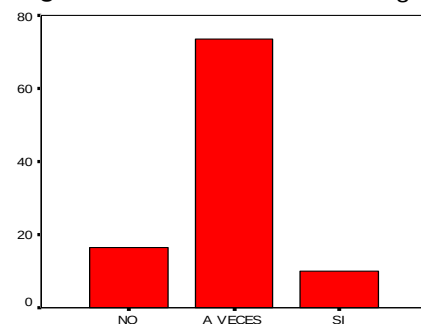
¿Elaboro material multimedia interactivo?

22. ¿Potencio el desarrollo de imaginación y capacidades creativas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	13	16,5	16,5	16,5
A VECES	58	73,4	73,4	89,9
SI	8	10,1	10,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

La mayoría a veces potencia la creatividad.

¿Potencio el desarrollo de imagina



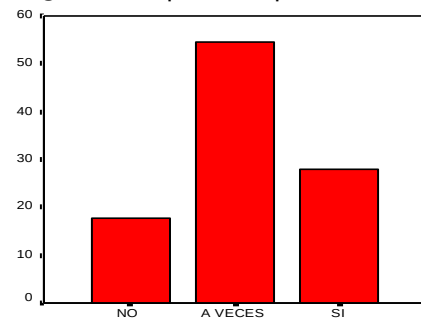
¿Potencio el desarrollo de imaginación y capaci

23. ¿Busco imponer mi punto de vista por considerarla correcta?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	14	17,7	17,7	17,7
A VECES	43	54,4	54,4	72,2
SI	22	27,8	27,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

La mayoría a veces impone su punto de vista.

¿Busco imponer mi punto de vista



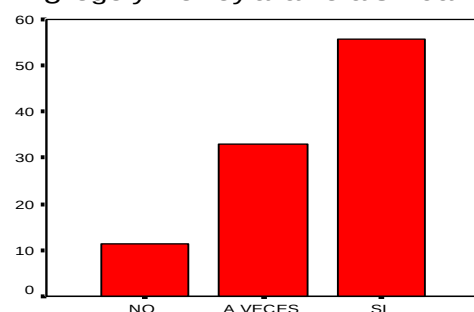
¿Busco imponer mi punto de vista por consider

24.¿Llego y me voy a la hora sin dar un minuto más de mi tiempo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	9	11,4	11,4	11,4
A VECES	26	32,9	32,9	44,3
SI	44	55,7	55,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

La mayoría cumple con el horario establecido, sin trabajar horas extras.

¿Llego y me voy a la hora sin dar un



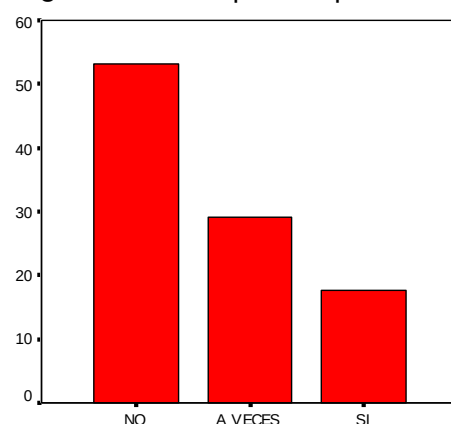
¿Llego y me voy a la hora sin dar un minuto más de

25. ¿Me considero parte importante de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	42	52,5	53,2	53,2
A VECES	23	28,8	29,1	82,3
SI	14	17,5	17,7	100,0
Total	79	98,8	100,0	
Sistema	1	1,3		
Total	80	100,0		

La mayoría no se considera parte importante de la institución.

¿Me considero parte importante de



¿Me considero parte importante de la institución

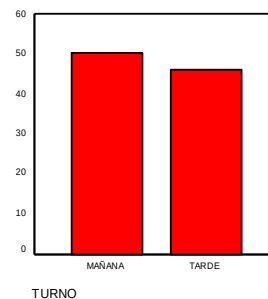
4.2 ESTUDIANTES

1. TURNO

TURNO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MAÑANA	50	51,0	52,1	52,1
TARDE	46	46,9	47,9	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

Los estudiantes del turno de la mañana hacen el 52% y el 48% el turno de la tarde.

TURNO

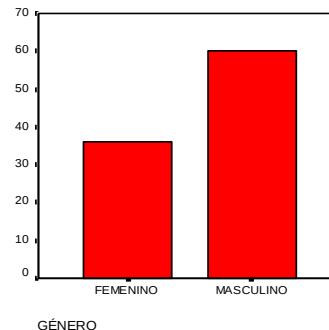


2. GÉNERO

GÉNERO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	36	36,7	37,5	37,5
MASCULINO	60	61,2	62,5	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

El 62% de la población de estudiantes es masculina y el 38% es femenina.

GÉNERO

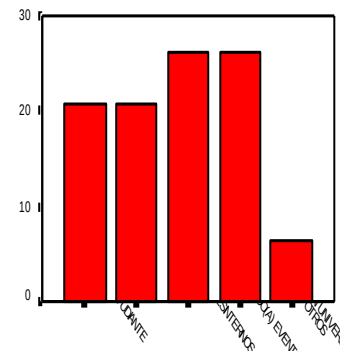


PROFESIÓN – OFICIO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ESTUDIANTE	20	20,4	20,8	20,8
PROFESORES INTERINOS	20	20,4	20,8	41,7
EMPLEADO (A) EVENTUAL	25	25,5	26,0	67,7
PROFESION UNIVERSITARIA	25	25,5	26,0	93,8
OTROS	6	6,1	6,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Las profesiones de los estudiantes normalistas con más nivel de porcentaje son: Con EL 20% profesiones universitarias y empleados eventuales, luego con el 26% se encuentran los profesores interinos y los que se dedican solo a estudiar.

PROFESION -OFICIO



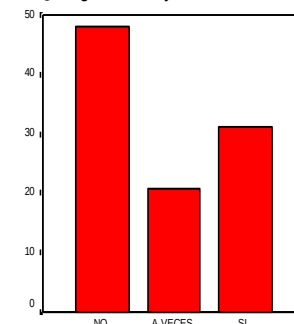
4.2.1 Factor Interno

4. ¿Tengo dominio y control de mi mismo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	46	46,9	47,9	47,9
A VECES	20	20,4	20,8	68,8
SI	30	30,6	31,3	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría de los estudiantes indica no tener dominio y control de sí mismo, lo que denota una estabilidad emocional.

¿Tengo dominio y control de mi mismo?



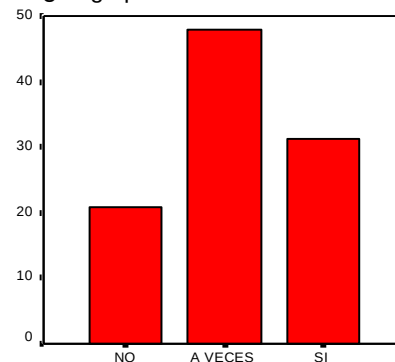
¿Tengo dominio y control de mi mismo?

5. ¿Llego puntual a clases?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	20	20,4	20,8	20,8
A VECES	46	46,9	47,9	68,8
SI	30	30,6	31,3	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría de los estudiantes no tiene hábitos de puntualidad

¿Llego puntual a clases?



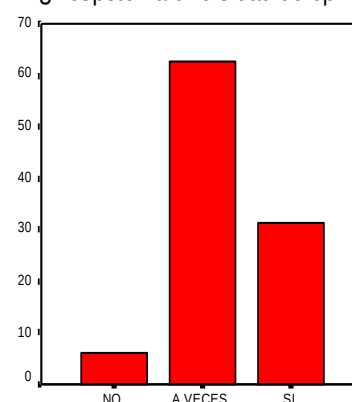
¿Llego puntual a clases?

6. ¿Respeto la diversidad de opiniones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	6	6,1	6,3	6,3
A VECES	60	61,2	62,5	68,8
SI	30	30,6	31,3	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría de los estudiantes indica que a veces respetan la diversidad de opiniones.

¿Respeto la diversidad de opinior



¿Respeto la diversidad de opiniones?

7. ¿Asumo la responsabilidad de mis acciones?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	6	6,1	6,3	6,3
A VECES	60	61,2	62,5	68,8
SI	30	30,6	31,3	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

Se observa inestabilidad en asumir la responsabilidad de sus acciones.

¿Asumo la responsabilidad de mi

¿Asumo la responsabilidad de mis acciones?

8. ¿Organizo mis actividades y cumpro con mis deberes?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	4	4,1	4,2	4,2
A VECES	32	32,7	33,3	37,5
SI	60	61,2	62,5	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría indica que si organiza sus actividades y cumple con sus deberes.

¿Organizo mis actividades y cumpl

¿Organizo mis actividades y cumpro con mis deb

9. ¿Realizo producción intelectual y/o material didáctico?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	25	25,5	26,0	26,0
A VECES	46	46,9	47,9	74,0
SI	25	25,5	26,0	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

Relativamente los estudiantes realizan producción intelectual y de material didáctico.

¿Realizo producción intelectual y/

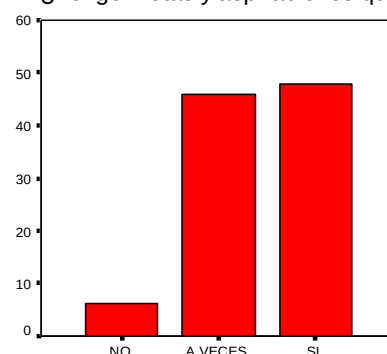
¿Realizo producción intelectual y/o material di

10. ¿Tengo metas y aspiraciones que seguir?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	6	6,1	6,3	6,3
A VECES	44	44,9	45,8	52,1
SI	46	46,9	47,9	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría indica que tiene metas y aspiraciones otro porcentaje indica indecisión.

¿Tengo metas y aspiraciones que seguir?



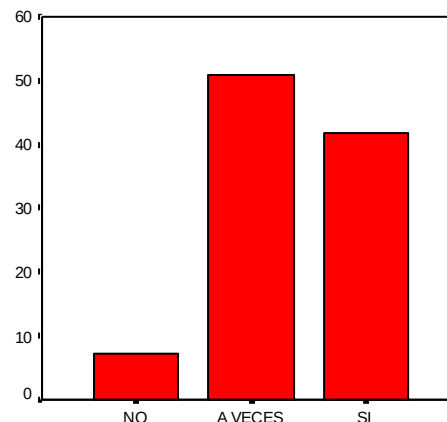
¿Tengo metas y aspiraciones que seguir?

11. ¿Manifiesto compromiso social y vocación de servicio?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	7	7,1	7,3	7,3
A VECES	49	50,0	51,0	58,3
SI	40	40,8	41,7	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría muestra indecisión, el 41 % indica que si tiene compromiso social y vocación de servicio,

¿Manifiesto compromiso social y vocación de servicio?



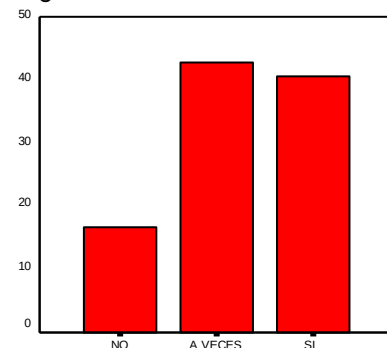
¿Manifiesto compromiso social y vocación de servicio?

12. ¿Actualizo mis conocimientos a través de la investigación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	16	16,3	16,7	16,7
A VECES	41	41,8	42,7	59,4
SI	39	39,8	40,6	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría muestra indecisión, otros indican que si lo hacen y otros que no.

¿Actualizo mis conocimientos a través de la investigación?



¿Actualizo mis conocimientos a través de la investigación?

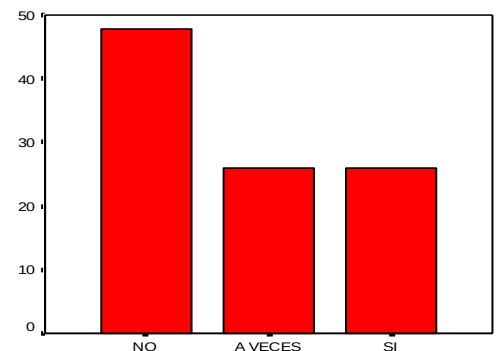
4.2.2 Factor Externo

13. ¿Ejercer una actitud crítica, reflexiva frente a los demás?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	46	46,9	47,9	47,9
A VECES	25	25,5	26,0	74,0
SI	25	25,5	26,0	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría indica que no ejerce una actitud crítica, reflexiva frente a los demás.

¿Ejercer una actitud crítica, reflexiva



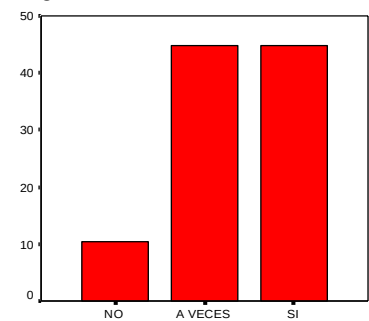
¿Ejercer una actitud crítica, reflexiva frente a los demás?

14. ¿Asumo mi estado civil, con calidad moral, principios y valores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	10	10,2	10,4	10,4
A VECES	43	43,9	44,8	55,2
SI	43	43,9	44,8	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría muestra indecisión y otros indican que si asumen su estado civil, con calidad moral, principios y valores.

¿Asumo mi estado civil , con calida



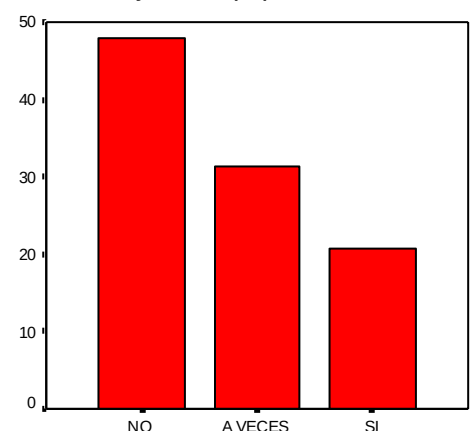
¿Asumo mi estado civil , con calidad moral , principios y valores?

15. ¿Trabajo en equipo de manera colaborativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	46	46,9	47,9	47,9
A VECES	30	30,6	31,3	79,2
SI	20	20,4	20,8	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría tiene dificultad de trabajar en equipo, el 20% si tiene habilidad de trabajar en equipo de manera colaborativa.

¿Trabajo en equipo de manera col



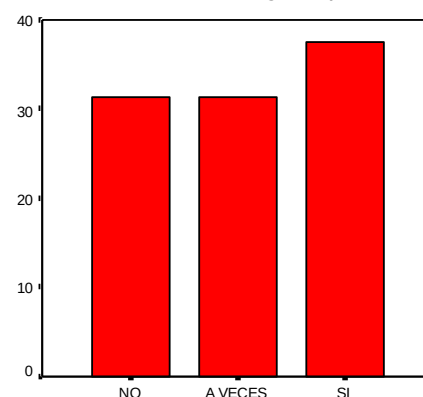
¿Trabajo en equipo de manera colaborativa?

16. ¿Desarrollo estrategias que facilitan el proceso enseñanza- aprendizaje?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	30	30,6	31,3	31,3
A VECES	30	30,6	31,3	62,5
SI	36	36,7	37,5	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría desarrolla estrategias que facilitan el proceso de enseñanza – aprendizaje.

¿Desarrollo estrategias que facilitan



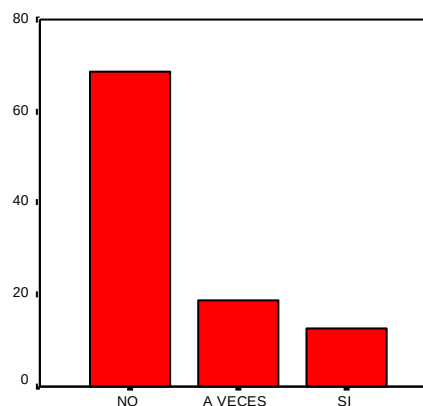
¿Desarrollo estrategias que facilitan el proceso

17. ¿Elaboro material multimedia interactivo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	66	67,3	68,8	68,8
A VECES	18	18,4	18,8	87,5
SI	12	12,2	12,5	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría no elabora material multimedia interactivo.

¿Elaboro material multimedia interactivo?



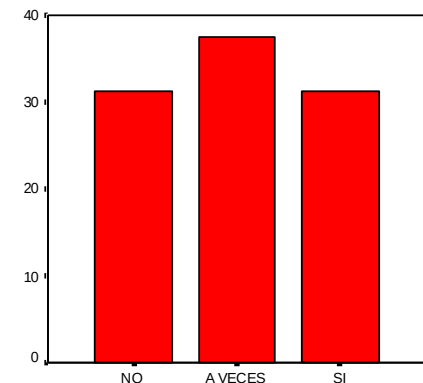
¿Elaboro material multimedia interactivo?

18. ¿Me considero parte importante de la de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	30	30,6	31,3	31,3
A VECES	36	36,7	37,5	68,8
SI	30	30,6	31,3	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

Existe indecisión, es relativo considerarse parte importante de la institución.

¿Me considero parte importante de la de la institución?



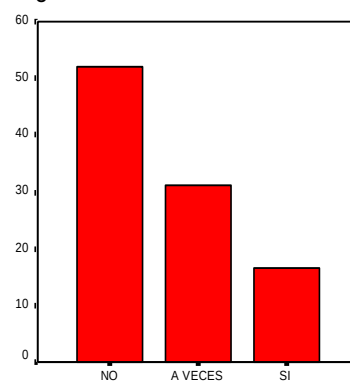
¿Me considero parte importante de la de la institución?

19. ¿Establezco una comunicación asertiva?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	50	51,0	52,1	52,1
A VECES	30	30,6	31,3	83,3
SI	16	16,3	16,7	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría no establece una comunicación asertiva.

¿Establezco una comunicación ase



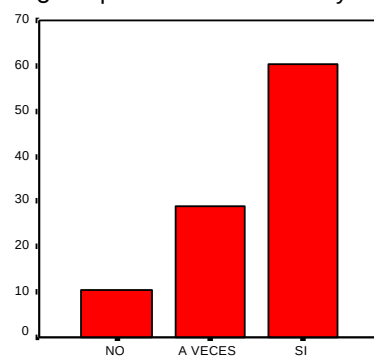
¿Establezco una comunicación asertiva?

20. ¿Cumpló con indicaciones y normas emanadas por las autoridades de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	10	10,2	10,4	10,4
A VECES	28	28,6	29,2	39,6
SI	58	59,2	60,4	100,0
Total	96	98,0	100,0	
Sistema	2	2,0		
Total	98	100,0		

La mayoría indica que si cumple con indicaciones y normas emanadas por las autoridades de la institución.

¿Cumpló con indicaciones y nor



¿Cumpló con indicaciones y normas emanadas?

4.3 ANÁLISIS DE DATOS: COMPETENCIAS GENÉRICAS

4.3.1 ESCALA DE OBSERVACIÓN SISTEMÁTICA - DOCENTES

A. COMPETENCIAS INSTRUMENTALES: DOCENTES							
DESEMPEÑO LABORAL		NO	POCO	CON DIFICULTAD	SATISFAC-TORIAMENTE	SI	TOTAL
CONDUCTAS OBSERVADAS							
C O G N I T I V A S	1. Actitud Crítica, reflexiva y contextualizada a la realidad sociocultural.			9	50	20	79
	2. Conciencia productiva y capacidad de articular la educación con el desempeño laboral, de acuerdo a las necesidades del contexto.			10	49	20	79
M E T O D O L O G I C A S	3. Organización del tiempo, resolución de problemas, toma de decisiones.			11	45	23	79
	4. Habilidad para recrear y manejar estrategias y técnicas innovadoras.			15	45	19	79
T E C N O L O G I C A S	5. Maneja el ordenador como herramienta de trabajo, para potenciar la investigación y la actualización e investigación permanente.	20	9	35	5	10	79
	6. Capacidad de elaboración de material multimedia interactivo.	20	10	38		11	79
L I N G U I S T I C O	7. Manejo de Comunicación asertiva.			30	19	30	79
	8. Capacidad de comprensión, interpretación, análisis y producción de textos.		15	30	24	15	79

● TABLA 2

1. En la conducta Observada N° 1; La mayoría de los docentes tiene una actitud Crítica, reflexiva y contextualizada a la realidad sociocultural.
2. En la conducta Observada N°2; La mayoría de los docentes promueve la conciencia productiva y capacidad de articular la educación con el desempeño laboral, de acuerdo a las necesidades del contexto.

3. En la conducta Observada N° 3; la mayoría organiza su tiempo, resuelve problemas, y toma de decisiones de acuerdo a las circunstancias, solo 11 presentan dificultad.
4. En la conducta Observada N°4; la mayoría de los docentes presenta Habilidad para recrear y manejar estrategias y técnicas innovadoras, solo 15 tienen dificultad.
5. En la conducta Observada N°5;. La mayoría no maneja o lo hace poco o con dificultad, el ordenador como herramienta de trabajo, para potenciar la investigación y la actualización e investigación permanente.
6. En la conducta Observada N° 6; La mayoría no maneja o lo hace con dificultad la elaboración de material multimedia interactivo.
7. En la conducta Observada N° 7; maneja una comunicación asertiva, 30 presentan dificultad.
8. En la conducta Observada N° 8 la mayoría tienen dificultad en la producción de textos.

B) COMPETENCIAS INTERPERSONALES: DOCENTES							
DESEMPEÑO LABORAL		NO	POCO	CON DIFICULTAD	SATISFAC-TORIAMENTE	SI	TOTAL
CONDUCTAS OBSERVADAS							
I N D I V I D U A L	1. Capacidad de auto valoración personal, motivación intrínseca, aceptación positiva de sí mismo.			9	50	20	79
	2. Compromiso con la institución.		15	25	20	19	79
	3. Ética profesional, con calidad moral, formación de valores y construcción de normas.			15	44	20	79
	4. Calidez humana desarrollando la solidaridad, tolerancia, respeto, incentivando el clima institucional adecuado.	5		20	40	14	79
S O C I A L	5. Análisis y reflexión colectiva sobre distintas problemáticas.			11	45	23	79
	6. Aceptación positiva hacia los demás.			15	45	19	79
	7. Vocación de servicio a la comunidad, con calidad y pertinencia pedagógica e identidad cultural.			25	35	19	79
	8. Compromiso organizacional, capacidad de trabajar en equipo y con toda la comunidad educativa.			16	43	20	79

• TABLA 3

1. En la conducta Observada N° 1; La mayoría de los docentes tiene capacidad de autovaloración personal y aceptación positiva de sí mismo.
2. En la conducta Observada N°2; mas del 50 % de los docentes tiene dificultad en ejercer compromiso con la sociedad.
3. En la conducta Observada N° 3; **la mayoría de los docentes trabaja con Ética profesional, con** calidad moral, formación de valores y construcción de normas.
4. En la conducta Observada N° 4 La mayoría trabaja con **Calidez humana desarrollando valores:** la solidaridad, tolerancia, respeto, incentivando el clima institucional adecuado., solo unos 20 tienen dificultad y 5 aun no.
5. En la conducta Observada N° 5 La mayoría de los docentes trabaja desarrollando un análisis y reflexión colectivo sobre distintas problemáticas.
6. En la conducta Observada N° 6 La mayoría de los docentes trabaja con una aceptación positiva hacia los demás.
7. En la conducta Observada N° 7 La mayoría de los docentes tiene vocación de servicio a la comunidad, con calidad y pertinencia pedagógica e identidad cultural.
8. En la conducta Observada N° 8 La mayoría de los docentes tiene compromiso organizacional, **capacidad** de trabajar en equipo y con toda la comunidad educativa, solo 16 tienen dificultad.

C) COMPETENCIAS SISTÉMICAS: DOCENTES							
DESEMPEÑO LABORAL		NO	POCO	CON DIFICULTAD	SATISFAC-TORIAMENTE	SI	TOTAL
CONDUCTAS OBSERVADAS							
O R G A N I Z A T I V A S	1. El docente es responsable, congruente, creativo, proactivo, con alta motivación al logro. Expresa lo que siente, está en contacto con sus necesidades y las de los otros. No protege, interfiere o bloquea, es directo, competente.	20	9	30	5	15	79
	2. Tiene compromiso social y vocación de servicio, hacia un ejercicio laboral competente, dentro del marco de la autorrealización personal y desarrollo productivo del país.	10	10	38	10	11	79
	3. Calidez y calidad humana en el ejercicio de la docencia.	15		30	9	25	79
E M P R E N D E D O R	4. Espíritu emprendedor y capacidad de detección prevención e intervención especializada para atención de casos especiales.			30	19	30	79
	5. Capacidades de promover vocaciones científicas, artísticas, productivas en los estudiantes.		15	30	24	15	79

• TABLA 4

1. En la conducta Observada N° 1; La mayoría de los docentes tiene dificultad en promover vocaciones científicas, artísticas, productivas en los estudiantes.
2. En la conducta Observada N° 2; La mayoría tiene dificultad en asumir compromiso social y vocación de servicio, hacia un ejercicio laboral competente, dentro del marco de la autorrealización personal y desarrollo productivo del país.
3. En la conducta Observada N°3; Existe dificultad en coordinar la calidez y calidad humana en el ejercicio de la docencia.
4. En la conducta Observada N°4; La mayoría tiene espíritu emprendedor y capacidad de detección prevención e intervención especializada para atención de casos especiales.
5. En la conducta Observada N°5; La mayoría tiene dificultad de promover vocaciones científicas, artísticas, productivas en los estudiantes.

4.3.2 ESCALA DE OBSERVACIÓN SISTEMÁTICA - ADMINISTRATIVOS

A) COMPETENCIAS INSTRUMENTALES: ADMINISTRATIVOS							
DESEMPEÑO LABORAL		NO	POCO	CON DIFICULTAD	SATISFAC-TORIAMENTE	SI	TOTAL
CONDUCTAS OBSERVADAS							
C O G N I T I V A S	1. Actitud Crítica, reflexiva y constructiva, con capacidad de liderazgo y toma de decisiones para el bien de la comunidad educativa.	2		5	5	2	14
	2. Conciencia productiva y capacidad de articular la educación con el desempeño laboral, de acuerdo a las necesidades del contexto.		2	5	4	3	14
M E T O D O L O G I C A S	3. Conocimiento claro del reglamento de normas, faltas y sanciones.			5	5	4	14
	4. Conocimiento de cada una de las funciones administrativas.	5	4		1	4	14
	5. Habilidad para anticiparse y manejar estrategias de resolución de conflictos.		5	5	2	2	14
T E C N O L O G I C A S	6. Manejo del ordenador como herramienta de trabajo, para potenciar la investigación y la actualización e investigación permanente.	3		6		5	14
	7. Incorporar las tecnologías de información y comunicación en los procesos de administración.		4	6	4		14
L I N G U Í S T I C O	8. Maneja una comunicación asertiva con todos los miembros de la institución, libre de prejuicios y juicios de valor.	2		3	4	5	14

● TABLA 5

1. En la conducta Observada N° 1; La mitad de los administrativos tiene una actitud crítica, reflexiva y constructiva, con capacidad de liderazgo y toma de decisiones para el bien de la comunidad educativa.
2. En la conducta Observada N°2; La mitad de los administrativos tiene conciencia productiva y capacidad de articular los conocimientos con el desempeño laboral, de acuerdo a las necesidades del contexto. El resto presenta dificultad.

3. En la conducta Observada N° 3; La mayoría tiene conocimiento claro del reglamento de normas, faltas y sanciones. Solo 5 presentan dificultad.
4. En la conducta Observada N°4; la mayoría de los administrativos no conocen cada una de las funciones administrativas.
5. En la conducta Observada N°5;. La mayoría tiene dificultad para anticiparse y manejar estrategias de resolución de conflictos.
6. En la conducta Observada N° 6; La mayoría tiene dificultad en el manejo del ordenador como herramienta de trabajo, para potenciar la investigación y la actualización e investigación permanente.
7. En la conducta Observada N° 7; La mayoría tiene dificultad en incorporar las tecnologías de información y comunicación en los procesos de administración.
8. En la conducta Observada N° 8 La mayoría maneja una comunicación asertiva con todos los miembros de la institución, libre de prejuicios y juicios de valor.

B. COMPETENCIAS INTERPERSONALES: ADMINISTRATIVOS							
DESEMPEÑO LABORAL		NO	POCO	CON DIFICULTAD	SATISFAC-TORIAMENTE	SI	TOTAL
CONDUCTAS OBSERVADAS:							
I N D I V I D U A L	1. Compromiso con el trabajo	2		3	4	5	14
	2. Compromiso con la institución.			5	5	4	14
	3. Ética profesional, calidad moral, principios y valores.			3	6	5	14
	4. Capacidad de cumplir sus funciones con eficiencia y eficacia, de acuerdo a normas y reglamentos internos y externos.	2		3	5	4	14
	5. Practica el respeto a la dignidad y derechos del ser humano, evitando abusos de confianza, manipulación intencionada y favoritismo particular.			3	6	5	14
S O C I A L	6. Manejo de habilidades sociales para dar un trato cordial a los miembros de la institución y al público en general.			4	6	4	14
	7. Vocación de servicio a la comunidad.			3	6	5	14
	8. Capacidades de trabajar en equipo y contribuir de manera constructiva.	2		2	5	5	14

9. Asume las consecuencias de sus acciones haciendo una autoevaluación.			4	5	5	14
---	--	--	---	---	---	----

• **TABLA 6**

1. En la conducta Observada N° 1; La mayoría de los administrativos tienen compromiso con el trabajo, 3 con dificultad y 2 no.
2. En la conducta Observada N°2; La mayoría de los administrativos tienen compromiso con la institución.
3. En la conducta Observada N° 3; La mayoría de los administrativos trabaja con Ética profesional, calidad moral, principios y valores solo 3 tienen dificultad.
4. En la conducta Observada N° 4 La mayoría tiene capacidad de cumplir sus funciones con eficiencia y eficacia, de acuerdo a normas y reglamentos internos y externos, 3 con dificultad y 2 no.
5. En la conducta Observada N° 5 La mayoría de los administrativos practica el respeto a la dignidad y derechos del ser humano, evitando abusos de confianza, manipulación intencionada y favoritismo particular. solo 3 tienen dificultad.
6. En la conducta Observada N° 6; La mayoría de los administrativos maneja habilidades sociales para dar un trato cordial a los miembros de la institución y al público en general, solo 4 tienen dificultad.
7. En la conducta Observada N° 7; La mayoría de los administrativos tiene Vocación de servicio a la comunidad, solo 3 tienen dificultad.
8. En la conducta Observada N° 8; La mayoría de los administrativos tienen capacidades de trabajar en equipo y contribuir de manera constructiva. solo 2 con dificultad y 2 no.
9. En la conducta Observada N° 9; La mayoría de los administrativos asumen las consecuencias de sus acciones haciendo una autoevaluación, solo 4 tienen dificultad.

C) COMPETENCIAS SISTÉMICAS: ADMINISTRATIVOS							
DESEMPEÑO LABORAL		NO	POCO	CON DIFICULTAD	SATISFAC-TORIAMENTE	SI	TOTAL
CONDUCTAS OBSERVADAS							
O R G A N I Z A T I V A S	1. Honesto(a) con alta calidad moral, responsable, congruente, creativo (a) y proactivo (a).			3	6	5	14
	2. Está en contacto con sus necesidades y la de los otros, no protege, encubre o interfiere. es directo, competente.			4	5	5	14
	3. Compromiso social y vocación de servicio, hacia una autorrealización personal y desarrollo productivo del país.			3	5	6	14
E M P R E N D E D O R	4. Espíritu emprendedor y proyección de futuro.				7	7	14
	5. Capacidades de promover proyectos con fines comunes que beneficien a la institución.			4	6	4	14

• **TABLA 7**

1. En la conducta Observada N° 1; La mayoría de los administrativos son honestos con alta calidad moral, responsables, congruentes, creativos y proactivos. Solo 3 tienen dificultad.
2. En la conducta Observada N° 2; La mayoría está en contacto con sus necesidades y la de los otros, no protege, encubre o interfiere. es directo, competente. Solo cuatro tienen dificultad.
3. En la conducta Observada N°3; La mayoría tiene compromiso social y vocación de servicio, hacia una autorrealización personal y desarrollo productivo del país. Solo 3 tienen dificultad.
4. En la conducta Observada N°4; La mayoría tiene espíritu emprendedor y proyección de futuro.
5. En la conducta Observada N°5; La mayoría tiene capacidad de promover proyectos con fines comunes que beneficien a la institución.

4.3.3 ESCALA DE OBSERVACIÓN SISTEMÁTICA – PERSONAL DE SERVICIO

A) COMPETENCIAS INSTRUMENTALES: PERSONAL DE SERVICIO							
COMPETENCIA LABORAL		NO	POCO	CON DIFICULTAD	SATISFACTORIAMENTE	SI	TOTAL
CONDUCTAS OBSERVADAS							
COGNITIVAS	1. Actitud crítica y predisposición para resolución de problemas, cuidando la imagen institucional.			1		2	3
	2. Conciencia constructiva de bienestar al asumir su responsabilidad con honestidad y disciplina.			1	2		3
METODOLÓGICAS	3. Organiza su tiempo con capacidad de trabajar bajo presión.			1	2		3
	4. Cumple sus funciones, evitando faltas injustificadas atrasos frecuentes y abandono de funciones.			1		2	3
	5. Cuida su material de trabajo y se responsabiliza de sus actos.					3	3
TECNOLÓGICAS	6. Manejo de las tecnologías de información y comunicación	1	2				3
	7. Capacidad de conocimientos elementales de informática.	2	1				3
LINGÜÍSTICO	8. Expresa y dice lo que piensa, siente y quiere estableciendo una comunicación abierta y clara.			1		2	3

● TABLA 8

1. En la conducta Observada N° 1; El personal de servicio refleja una actitud crítica y predisposición para resolución de problemas, cuidando la imagen institucional, 1 con dificultad
2. En la conducta Observada N° 2; Satisfactoriamente existe una conciencia constructiva de bienestar al asumir su responsabilidad con honestidad y disciplina, 1 tiene dificultad.

3. En la conducta Observada N° 3; Satisfactoriamente Organizan su tiempo con capacidad de trabajar bajo presión, 1 con dificultad
4. En la conducta Observada N°4; Cumplen sus funciones, evitando faltas injustificadas atrasos frecuentes y abandono de funciones, 1 tiene dificultad.
5. En la conducta Observada N°5; Todos cuidan su material de trabajo y se responsabiliza de sus actos.
6. En la conducta Observada N° 6; No y poco manejan las tecnologías de información y comunicación .
7. En la conducta Observada N° 7; No y poco tienen la capacidad de conocimientos elementales de informática.
8. En la conducta Observada N° 8; Si expresan y dicen lo que piensan, sienten y quieren estableciendo una comunicación abierta y clara.1 con dificultad.

B) COMPETENCIAS INTERPERSONALES: PERSONAL DE SERVICIO							
COMPETENCIA LABORAL		NO	POCO	CON DIFICULTAD	SATISFAC-TORIAMEN TE	SI	TOTAL
CONDUCTAS OBSERVADAS							
I N D I V I D U A L	1. Compromiso con el trabajo.			1		2	3
	2. Compromiso con la institución.			1		2	3
	3. Demuestra principios y valores morales.				3		3
	4. Cuida su presencia personal.			1	2		3
	5. Practica el buen trato, evitando conflictos con sus compañeros, indisciplina reiterada y manifiesta.			1	2		3
S O C I A L	6. Comunicación asertiva llegando a consensos ante una problemática.			1		2	3
	7. Aceptación positiva hacia los demás.					3	3
	8. Capacidades de trabajar en equipo y con toda la comunidad educativa.			3			3

• **TABLA 9**

1. En la conducta Observada N° 1; Si hay compromiso con el trabajo, y grado de dificultad.
2. En la conducta Observada N°2; Si hay compromiso con la institución y grado de dificultad también.
3. En la conducta Observada N° 3; Satisfactoriamente demuestran principios y valores morales.
4. En la conducta Observada N° 4; Satisfactoriamente cuidan su presencia personal, con grado de dificultad.
5. En la conducta Observada N° 5; Satisfactoriamente practican el buen trato, evitando conflictos con sus compañeros, indisciplina reiterada y manifiesta, con grado de dificultad.
6. En la conducta Observada N° 6; Tienen una comunicación asertiva llegando a consensos ante una problemática, con un grado de dificultad.
7. En la conducta Observada N° 7; La mayoría tiene una aceptación positiva hacia los demás.
8. En la conducta Observada N° 8; La mayoría tiene dificultad en trabajar en equipo y con toda la comunidad educativa.

C) COMPETENCIAS SISTÉMICAS: PERSONAL DE SERVICIO							
DESEMPEÑO LABORAL		NO	POCO	CON DIFICULTAD	SATISFAC-TORIAMENTE	SI	TOTAL
CONDUCTAS OBSERVADAS							
O R G A N I Z A T I V A S	1. Es responsable, honesto, proactivo, directo y competente.			1		2	3
	2. Tiene compromiso social y cuida la imagen institucional				3		3
	3. Calidez humana al ejercer sus funciones al público en general.			1	2		3
E M P R E N D E D O R	4. Capacidad de resolver dificultades laborales por cuenta propia			3			3
	5. Capacidades de promover el buen trato.			3			3

• TABLA 10

1. En la conducta Observada N° 1; Es responsable, honesto, proactivo, directo y competente, con grado de dificultad.
2. En la conducta Observada N° 2; La mayoría tiene compromiso social y cuida la imagen institucional.
3. En la conducta Observada N°3; Hay calidez humana al ejercer sus funciones al público en general, con un grado de dificultad.
4. En la conducta Observada N°4;La mayoría tiene dificultad en resolver dificultades laborales por cuenta propia .
5. En la conducta Observada N°5; La mayoría tiene dificultad de promover el buen trato.

4.4 ANÁLISIS CUALITATIVO DE DATOS

Se aplico preguntas abiertas para conocer opiniones personales del personal administrativo y de servicio. (ANEXO 3)

1. ¿Quién soy yo?

Nº	DATA CRUDA	DIMENSIONES	CATEGORIA
1	Soy un ser humano con debilidades, fortalezas y metas.	con debilidades , fortalezas y metas	debilidades , fortalezas y metas
2	Soy una persona amigable, alegre con metas por lograr.	una persona amigable, alegre con metas por lograr	metas por lograr
3	Soy responsable y comprometido con la sociedad.	Responsable y comprometido con la sociedad.	comprometido con la sociedad.
4	Soy un ser humano semejante a Dios.	Un ser humano	Ser humano
5	Soy Miguel Ángel un ser humano	Un ser humano	Ser humano
6	Soy una persona con visión, misión y metas que cumplir	Una persona con visión, misión	visión, misión
7	Soy alegre divertida y muy sensible.	Alegre, divertida y muy sensible.	Alegre y divertida
8	Una persona sincera y espontánea.	Una persona sincera	Sincera
9	Una persona con sentimientos y ganas de triunfar en la vida.	con sentimientos y ganas de triunfar en la vida.	ganas de triunfar

10	Un ser muy sensible y digno	Un ser muy sensible	Sensible
11	Soy un ser lleno de energía	Lleno de energía	Energía
12	Un ser especial auto responsable.	Un ser especial	Un ser especial
13	Un muchacho tranquilo , sencillo , cariñoso y con sentimientos grandes	con sentimientos	Sentimientos
14	Una persona con virtudes y defectos	con virtudes y defectos	virtudes y defectos
15	Un ser equilibrado que esta en la tierra para hacer algo bueno.	Un ser equilibrado.	Equilibrado
16	Una persona sincera con cualidades y defectos	con cualidades y defectos	cualidades y defectos
17	Responsable , con grandes aspiraciones para el futuro	con grandes aspiraciones para el futuro	aspiraciones

TEORIA FUNDAMENTADA.- Al responder a la interrogante: ¿Quién soy yo? Se obtuvo la siguiente fundamentación:

El personal administrativo y de servicio, son seres humanos con: debilidades, fortalezas, responsables, creativos, con sentimientos, conocimientos, valores, aspiraciones, ganas de triunfar y metas por lograr , que responda a sus intereses y necesidades.

2. ¿Qué hago para contribuir en mi competencia laboral?

Nº	DATA CRUDA	DIMENSIONES	CATEGORIA
1	Aprecio todo lo que aprendo con interés, porque me servirá en el futuro.	Aprendo con interés,	Interés.
2	Siendo un estudiante responsable y dedicado.	Un estudiante responsable y dedicado.	Responsable
3	Poniendo todo mi interés en los problemas de la sociedad para poder dar soluciones.	Interés en los problemas de la sociedad.	Interés en la sociedad
4	Me preparo con conocimientos y valores para las futuras generaciones.	Con conocimientos y valores para las futuras	conocimientos y valores

		generaciones.	
5	Alguien útil para la sociedad.	Alguien útil para la sociedad.	Útil para la sociedad.
6	Desempeñando mi papel de estudiante con un rendimiento satisfactorio.	Un rendimiento satisfactorio.	Rendimiento satisfactorio.
7	Tratando de ser mejor persona cada día y así ser útil en el futuro.	Ser mejor persona cada día y así ser útil en el futuro.	mejor persona cada día
8	Ser alguien útil para la sociedad.	Alguien útil para la sociedad.	Útil para la sociedad.
9	Impartiendo valores morales en los grupos y equipos de trabajo.	Impartiendo valores morales	Valores morales
10	Adquiriendo conocimientos y valores mediante la investigación	conocimientos y valores mediante la investigación	investigación
11	Fortalezco mis valores para ser mejor persona cada día.	Fortalezco mis valores	Valores
12	Pongo en práctica todo lo que aprendo.	Pongo en práctica	Práctica
13	Me preparo conscientemente para ser un ser competente	Me preparo conscientemente.	Conscientemente.
14	Aportando con ideas de reflexión y análisis para el bien común.	Aportando con ideas de reflexión	Aportando con ideas.
15	Dando lo mejor de mi en mis estudios con responsabilidad y esmero	Con responsabilidad y esmero.	Responsabilidad y esmero.
16	Trabajando mucho para que en el futuro pueda aportar a la sociedad de manera productiva.	Trabajando mucho para una sociedad productiva.	trabajando sociedad productiva.
17	Aportando con ideas de reflexión y análisis para el bien común.	Aportando con ideas de reflexión	Aportando con ideas.

TEORIA FUNDAMENTAD.- Ante la interrogante: ¿Qué hago para contribuir en mi competencia laboral? Se obtuvo la siguiente fundamentación:

Para contribuir en mi competencia laboral, fortalezco mis valores, poniendo interés, responsabilidad, esmero, en la práctica con estrategias, intervenciones e investigaciones ,

que permiten estar actualizado y aportar con ideas innovadoras que contribuyen al proceso de una sociedad productiva.

3. ¿Cómo quiero que me vean en mi vida profesional?

Nº	DATA CRUDA	IDENTIFICADORES	CATEGORIA
1	Con respeto y como un ejemplo a seguir	Un ejemplo a seguir	un ejemplo
2	Como una persona con conocimiento y valores	con conocimiento y valores	conocimiento y valores
3	Como un profesional honesto, comprometido con la sociedad	honesto, comprometido con la sociedad	honesto, comprometido
4	Como un hombre que contribuye a la educación integral y a la humanidad	un hombre que contribuye a la educación integral	educación integral
5	Con respeto y que me tomen como ejemplo	que me tomen como ejemplo	Ejemplo
6	Persona útil	Persona útil	Útil
7	Quiero que me vean como un ejemplo a seguir.	como un ejemplo a seguir.	Ejemplo
8	Como un docente innovador	un docente innovador	Innovador
9	Como el que ayuda a la sociedad con sensibilidad humana.	con conocimientos y sensibilidad humana.	sensibilidad humana
10	Como un docente con mucho conocimiento y aspiraciones	conocimiento y aspiraciones	Conocimientos
11	Como alguien que pone en practica lo que dice	Alguien que pone en practica lo que dice	Práctica
12	Demostrando identidad personal y experiencia	Identidad personal y experiencia	Identidad personal
13	Con mucho cariño y respeto , mejorando mi capacidad día a día	mejorando mi capacidad día a día	Capacidad
14	Como una persona que esta dispuesta a ayudar a los demás	dispuesta a ayudar a los demás	Dispuesta
15	Quiero ser un ejemplo: respetuosa, amable comprensible y cariñosa	un ejemplo: respetuosa, amable, comprensible y	amable, comprensible

		cariñosa	
16	Como una persona seria responsable y guía de los demás.	una persona seria responsable	responsable
17	Como un ejemplo con mis acciones positivas	un ejemplo con mis acciones positivas	un ejemplo

TEORIA FUNDAMENTADA.- Ante la interrogante: ¿Cómo quiero que me vean en mi vida profesional? Se obtuvo la siguiente fundamentación:

El personal administrativo y de servicio quieren que los vean con respeto, como ejemplos a seguir, siendo honestos, innovadores , comprensivos ,comprometidos , útiles a la sociedad , aportando con conocimientos y sensibilidad humana, dispuestos a afrontar retos que contribuyan al desarrollo del país.

CAPÍTULO V

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

5.1 CONSTRUCCIÓN DE PERFILES PROFESIONALES

5.1.1 PERFIL DEL DOCENTE

COMPETENCIA ESPECÍFICA: DEL DOCENTE	COMPETENCIAS GENÉRICAS		
	INSTRUMENTALES	INTER -PERSONALES	SISTÉMICAS
Alto nivel académico de la especialidad, generador de innovaciones en el ámbito pedagógico y la construcción de conocimientos con compromiso social y vocación de servicio.	COGNITIVAS: • Actitud Crítica, reflexiva y contextualizada a la realidad sociocultural. • Conciencia productiva y capacidad de articular la educación con el desempeño laboral, de acuerdo a las necesidades del contexto.	INDIVIDUAL • Capacidad de auto valoración personal. • Motivación intrínseca, aceptación positiva de sí mismo. • Compromiso con la institución. • Ética profesional, con calidad moral, formación de valores y construcción de normas. • Calidez humana desarrollando la solidaridad, tolerancia, respeto, incentivando el clima institucional adecuado.	ORGANIZATIVAS: • El docente es responsable, congruente, creativo, proactivo, con alta motivación al logro. Expresa lo que siente, está en contacto con sus necesidades y las de los otros. No protege, interfiere o bloquea, es directo, competente. • Tiene compromiso social y vocación de servicio, hacia un ejercicio laboral competente, dentro del marco de la autorrealización personal y desarrollo productivo del país. • Calidez y calidad humana en el ejercicio de la docencia.
	METODOLÓGICAS: • Organización del tiempo, resolución de problemas, toma de decisiones. • Habilidad para recrear y manejar estrategias y técnicas innovadoras.		

	TECNOLÓGICAS: • Manejo del ordenador como herramienta de trabajo, para potenciar la investigación y la actualización e investigación permanente. • Capacidad de elaboración de material multimedia interactivo.	SOCIALES: • Análisis y reflexión colectiva sobre distintas problemáticas. • Aceptación positiva hacia los demás. • Vocación de servicio a la comunidad, con calidad y pertinencia pedagógica e identidad cultural. • Compromiso organizacional. • Capacidad de trabajar en equipo y con toda la comunidad educativa.	EMPRENDEDORAS: • Espíritu emprendedor y capacidad de detección prevención e intervención especializada para atención de casos especiales. • Capacidades de promover vocaciones científicas, artísticas, productivas en los estudiantes.
	LINGÜÍSTICAS: • Manejo de Comunicación asertiva. • Capacidad de comprensión, interpretación, análisis y producción de textos.		

• TABLA 11

5.1.2 PERFIL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

• TABLA 12

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	COMPETENCIAS GENÉRICAS		
	INSTRUMENTALES	INTERPERSONALES	SISTÉMICAS
Estudios de técnico medio, técnico superior, Licenciatura postgrado y especialización. Ejerce liderazgo y alta motivación al logro con capacidades operativas de: planificar, organizar, ejecutar y evaluar permanente todas las acciones institucionales, cuidando del prestigio académico y la imagen de la institución al servicio de la sociedad.	COGNITIVAS: • Actitud Crítica, reflexiva y constructiva, con capacidad de liderazgo y toma de decisiones para el bien de la comunidad educativa. • Conciencia productiva y capacidad de articular los conocimientos con el desempeño laboral, de acuerdo a las necesidades del contexto.	INDIVIDUAL: • Compromiso con el trabajo. • Compromiso con la institución. • Ética profesional, con calidad moral, principios y valores. • Capacidad de cumplir sus funciones con eficiencia y eficacia, de acuerdo a normas y reglamentos internos y externos. • Practica el respeto a la dignidad y derechos del ser humano, evitando abusos de confianza manipulación intencionada y favoritismo particular.	ORGANIZATIVAS: • El personal administrativo es honesto(a) con alta calidad moral, responsable, congruente, creativo (a) y proactivo (a), • Está en contacto con sus necesidades y la de los otros. No protege, encubre o interfiere. Es directo, competente. • Compromiso social y vocación de servicio, hacia una autorrealización personal y desarrollo productivo del país.
	METODOLÓGICAS: • Conocimiento claro del reglamento de normas, faltas y sanciones. • Conocimiento de cada una de las funciones administrativas. • Habilidad para anticiparse y manejar estrategias de resolución de conflictos.		

	TECNOLÓGICAS: • Manejo del ordenador como herramienta de trabajo, para potenciar la investigación y la actualización e investigación permanente. • Incorporar las tecnologías de información y comunicación en los procesos de administración.	SOCIALES: • Manejo de habilidades sociales para dar un trato cordial a los miembros de la institución y al público en general. • Vocación de servicio a la comunidad. • Capacidades de trabajar en equipo y contribuir de manera constructiva. • Asume las consecuencias de sus acciones haciendo una autoevaluación.	EMPRENDEDORAS: • Espíritu emprendedor y proyección de futuro. • Capacidades de promover proyectos con fines comunes que beneficien a la institución.
	LINGÜÍSTICAS: • Maneja una comunicación asertiva con todos los miembros de la institución, libre de prejuicios y juicios de valor.		

5.1.3 PERFIL DEL PERSONAL DE SERVICIO

COMPETENCIA ESPECÍFICA DEL PERSONAL DE SERVICIO	COMPETENCIAS GENÉRICAS		
	INSTRUMENTALES	INTERPERSONALES	SISTÉMICAS
Tener estudios de nivel primario y/o título de bachiller preferentemente. Su principal función es prestar apoyo institucional: en el cuidado y mantenimiento del mobiliario, infraestructura y equipo de trabajo. Coordinando asertivamente con otros miembros de la institución, velando la imagen y seguridad de la institución.	TECNOLÓGICAS: • Manejo de las tecnologías de información y comunicación • Capacidad de conocimientos elementales de informática.	SOCIALES: • Comunicación asertiva llegando a consensos ante una problemática. • Aceptación positiva hacia los demás. • Capacidades de trabajar en equipo y con toda la comunidad educativa.	EMPRENDEDORAS: • Capacidad de resolver dificultades laborales por cuenta propia. • Capacidades de promover el buen trato.
	METODOLÓGICAS: • Organiza su tiempo con capacidad de trabajar bajo presión. • Cumple sus funciones, evitando faltas injustificadas atrasos frecuentes y abandono de funciones. • Cuida su material de trabajo y se responsabiliza de sus actos.		
	LINGÜÍSTICAS: • Expresa y dice lo que piensa, siente y quiere estableciendo una comunicación abierta y clara.		

• TABLA 13

5.2 INDICADORES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

5.2.1 LA VISIÓN PERSONAL

LA VISIÓN PERSONAL			
Indicador: Iniciativa			
OBJETIVO	BARRERAS ENCONTRADAS	FORMAS DE ESTIMULAR LA INICIATIVA:	ACTIVIDADES
Crear una imagen futura de sí mismo, tomando en cuenta actitudes y aptitudes. cuya finalidad es ser la guía del proyecto de vida personal, situándose en una perspectiva de mediano y largo plazo.	La inestabilidad emocional y la desconfianza generalizada. El miedo al fracaso y al rechazo. Falta de motivación al logro	La formulación permanente de retos profesionales, competencias grupales de solución creativa, dinámicas participativas, ejercicios de agilidad y espontaneidad. La expresión conceptual mediante la elaboración de la visión personal. Educación en valores de convivencia y análisis reflexivos personales de fortalezas y debilidades. Reconocimiento de la condición y la acción humana y el papel del ser humano en la sociedad.	Análisis y reflexión personal Autoevaluación. Redacción precisa y concreta de la visión personal.

• TABLA 14

5.2.2 LA MISIÓN PERSONAL

LA MISIÓN PERSONAL			
Indicador: Autoestima			
OBJETIVO	BARRERAS ENCONTRADAS	FORMAS DE ESTIMULAR EL AUTOESTIMA:	ACTIVIDADES
Identificar la imagen actual, que enfoca los esfuerzos que se realiza para conseguir objetivos para el desarrollo del proyecto de vida.	La desvalorización y marginación personal. El proceso educativo basado en la represión, la intimidación y la desvalorización La falta de estímulos, colaboración y participación. Bloqueos psicológicos, fruto de una relación inestable de la interrelación con el medio.	Mediante una actitud positiva de si mismo. La reflexión y el examen del ser interno. El cultivo de sí mismo, como el despertar de los héroes interiores, es decir, aprendiendo a ser.	Auto análisis – reflexión permanente de las acciones. Toma de decisiones. Redacción de la misión personal.

• TABLA 15

5.2.3 AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL

AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL			
Indicador: Sensibilidad			
OBJETIVO	BARRERAS ENCONTRADAS	FORMAS DE ESTIMULAR LA SENSIBILIDAD:	ACTIVIDADES
Conocer las fortalezas y debilidades personales.	La rutina al hábito y el ritmo poco reflexivo de vida. Ausencia de auto concepto de uno mismo. La pérdida de valores en poder expresar amor al prójimo y captar los mensajes exteriores.	Cultivar el amor, el afecto y la ternura. Incentivar los sentidos mediante la descripción de sentimientos agradables y desagradables. Uso simultáneo de diferentes sentidos en función de un mismo.	Reflexión de las características personales. Reflexión personal sobre cómo me veo y cómo me ven los demás. Análisis y socialización de sentimientos.

• TABLA 16

5.2.4 ADMINISTRANDO EL TIEMPO

ADMINISTRANDO EL TIEMPO			
Indicador: Elaboración			
OBJETIVO	BARRERAS ENCONTRADAS	FORMAS DE ESTIMULAR LA SENSIBILIDAD:	ACTIVIDADES
Organizar todas las actividades, estableciendo prioridades que pongan de relieve las tareas más importantes y permitan tomar las decisiones en base a esa importancia.	La ansiedad producida por las múltiples responsabilidades adquiridas. Ausencia de hábitos de estudio y organización del tiempo. La negatividad, falta de motivación y el pesimismo.	Exigencia de perfeccionamiento y calidad en las actividades. La utilización constante de métodos y técnicas de elaboración como su permanente innovación. Ejercicios de concentración y organización en el tiempo.	Autor reflexión. Autodeterminación

• TABLA 17

5.2.5 ASUMIENDO RESPONSABILIDADES

ASUMIENDO RESPONSABILIDADES			
Indicador: Independencia.			
OBJETIVO	BARRERAS ENCONTRADAS	FORMAS DE ESTIMULAR LA INDEPENDENCIA:	ACTIVIDADES
Tomar conciencia de los actos, asumiendo responsabilidades, terminando con las justificaciones y de esta forma afirmar la efectividad y confianza en sí mismo.	La sobre protección. La dependencia. La ausencia de autocontrol de los resultados del trabajo y de autoevaluación del mismo.	Mediante la creación de situaciones polémicas profesionales que estimulen la actividad cognoscitiva. Dejar que los estudiantes asuman responsabilidades en el aula. Incrementar paulatinamente el grado de complejidad de las tareas.	Análisis y reflexión de lecturas. Delimitación de responsabilidades

• TABLA 18

5.2.6 PRODUCTIVIDAD

PRODUCTIVIDAD			
Indicador: Fluidez			
OBJETIVO	BARRERAS ENCONTRADAS	FORMAS DE ESTIMULAR LA FLUIDEZ:	ACTIVIDADES
Potenciar la producción intelectual y/o material fomentando la investigación permanente.	La adaptación a las rutinas diarias. Dificultad de organizar las ideas para expresarlo por escrito. Dificultad de percibir y plasmar las ideas propias en algo tangible.	Ejercitación constante del pensamiento en función de solución de retos. Practicar la lluvia de ideas para la solución de problemas. Ocupar la mente en búsqueda de diferentes alternativas. Estimular la expresión libre de ideas y la creación de productos originales.	Sistematización de la información Elaboración de fichas descriptivas Trabajar producción intelectual individual y colectiva.

• TABLA 19

5.2.7 HABILIDAD INTERPERSONAL

HABILIDAD INTERPERSONAL			
Indicador: Pensar Técnico			
OBJETIVO	BARRERAS ENCONTRADAS	FORMAS DE ESTIMULAR EL PENSAR TÉCNICO :	ACTIVIDADES
Identificar palabras que en su efecto pueden contribuir o destruir la seguridad emocional de las personas.	Estimulación de patrones o modelos de respuesta o actuación sin antes explorar. Ausencia de actividades grupales de diversos tipos, procedimientos lúdicos y círculos de reflexión y debate. Crítica a las ideas y respuestas originales y productivas.	Evitar el exceso de enjuiciamiento que inhiban la participación de las diferentes personas. Utilizar métodos productivos de enseñanza que estimulen el razonamiento y la imaginación. Mantener la calma y buscar el momento preciso para poder emitir juicios personales. Escucha activa de las necesidades del otro.	Autorreflexión personal. Juicio crítico y socialización de las de las ideas.

• TABLA 20

5.2.8 TRABAJO EN EQUIPO

TRABAJO EN EQUIPO			
Indicador: Flexibilidad			
OBJETIVO	BARRERAS ENCONTRADAS	FORMAS DE ESTIMULAR LA FLEXIBILIDAD:	ACTIVIDADES
Potenciar el trabajo en equipo valorando el rol de los distintos miembros del equipo.	La conformidad, la insociabilidad y la negligencia. Limitar el deseo de redefinición sobre los objetos. Hábitos de trabajo individual, autosuficiencia.	Ejercicios permanentes de redefinición de usos sobre objetos convencionales. Uso de la analogía y la metáfora en la búsqueda de soluciones, de manera grupal. Trabajar con la participación de todos los miembros mediante lluvia de ideas	Reflexión grupal. Lluvia de ideas. Coordinación de actividades en comisiones de trabajo.

• TABLA 21

5.2.9 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS			
Indicador: Divergencia			
OBJETIVO	BARRERAS ENCONTRADAS	FORMAS DE ESTIMULAR LA DIVERGENCIA:	ACTIVIDADES
Analizar el problema considerando todos los factores, mediante lluvia de ideas para encontrar una solución asertiva.	El conformismo y el convencionalismo. El miedo a la confrontación. Expresiones de autoritarismo o de permisividad . Censurar el error y el fracaso frenando la independencia.	Incitar a la fantasía y la imaginación. Valorizar y utilizar las ideas y los productos creativos. Incitar convenientemente la confianza y las potencialidades del estudiante.	Sistematización de la información Exposición practica

• TABLA 22

5.2.10 COMUNICACIÓN ASERTIVA

COMUNICACIÓN ASERTIVA			
Indicador: Sensibilidad			
OBJETIVO	BARRERAS ENCONTRADAS	FORMAS DE ESTIMULAR LA SENSIBILIDAD:	ACTIVIDADES
Utilizar la comunicación asertiva en el contexto cotidiano, mediante distintas estrategias que contribuyan al desarrollo integral del estudiante con calidad y calidez humana.	Los prejuicios, juicios de valor y estereotipos predominantes en nuestro medio La ausencia de convivencia, empatía, afecto, comprensión y otros valores.	Enumeración de la variedad de consecuencias sobre una acción específica. Búsqueda de diversidad de asociaciones sobre un hecho u objeto. Riqueza de argumentación sobre un hecho o alternativa de solución. Búsqueda de argumentos para los diversos factores de un hecho.	Reflexión personal. Práctica de hábitos de interacción social adecuada. Conocer sobre cada uno de los elementos de la comunicación y su repercusión en el contexto.

• TABLA 23

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES GENERALES

6.1.1 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene las siguientes conclusiones:

El comportamiento organizacional que se da en la institución, es diverso, el mismo que es causado por estímulos internos y externos de cada uno de los miembros. Es diverso porque cada persona lleva a la organización sus metas personales, sociales y económicas que se expresan de manera individual y a veces colectiva, de esta manera se puede establecer un desempeño laboral poco efectivo, efectivo, medianamente efectivo y muy efectivo.

De esta manera se distingue los siguientes tipos de actitudes: personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades las mismas que establecen actitudes muy positivas hacia los demás y cuando no existe el grado de satisfacción las actitudes hacia los demás son negativas de sumisión, de manipulación, de agresividad y otros. También hay personas con compromiso de trabajo a quienes les importa el trabajo que realizan y se esmeran para mejorar su nivel día a día de la misma forma hay quienes no se identifican con el trabajo que realizan, y no les importa mejorar su desempeño laboral.

Por ello se debe fomentar el compromiso organizacional, creando metas comunes con una visión y misiones específicas donde los docentes, administrativos, personal de servicio y estudiantes, se sientan involucrados en las acciones, sintiéndose parte importante de la misma, cuidando el bienestar y el normal funcionamiento de la institución y su imagen frente a la sociedad.

A) DOCENTES

Es indispensable que el docente tome conciencia de la enorme responsabilidad que implica ser maestro(a), para ello se debe actualizar constantemente , utilizar técnicas y estrategias de fácil aplicación que fomenten el pensamiento crítico, analítico y creativo de los estudiantes, tomando en cuenta el grado de conocimiento, las actitudes, aptitudes, intereses y valores, hacia un perfil de docente asertivo, proactivo, con alta motivación al logro, compromiso social, vocación de servicio, ética profesional , calidad moral , principios y valores, que sirvan de ejemplo a los estudiantes y repercuta en la sociedad.

B) ESTUDIANTES

Cuando los estudiantes se sienten rechazados, heridos, no escuchados o criticados se bloquean sus pensamientos y generan actitudes defensivas, es cuando decrece su desempeño académico y se deteriora su habilidad social de interacción con los demás, se dan sentimientos de inferioridad, baja autoestima, falta de seguridad , de misión y visión de vida , evitando la aceptación positiva de si mismo y la motivación al logro y la construcción de su vocación a lo largo de su formación.

Es importante crear un ambiente de confianza y seguridad para trabajar con elemento humano en formación, utilizando un lenguaje constructivo con mensajes positivos, que apoyen al desarrollo integral y mejoren sus habilidades sociales frente a los demás, Encontrando un equilibrio y estabilidad emocional que sirva de motor a sus acciones. Todo esto contando con el apoyo del plantel docente que contribuya a dicho cometido.

Trabajando en un clima de libertad donde se respeten las intervenciones de los estudiantes, se diseñen y planifiquen actividades juntos, se valore la

originalidad, se potencie la práctica y la experimentación productiva. Obteniendo un aprendizaje situado a la realidad del contexto.

C) PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO

En el sistema social de trabajo, existen diferentes tipos de intereses, causado por estímulos internos y externos de los miembros de la institución, quienes llevan a la organización sus metas psicológicas, sociales y económicas individuales que implican necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas no satisfechas, por ello es conveniente no mezclar asuntos personales con asuntos laborales. Donde las autoridades deben crear un ambiente de seguridad y confianza con metas y fines comunes que beneficien a la institución y por ende al personal.

6.1.2 DESEMPEÑO LABORAL

La relación del comportamiento organizacional con el desempeño laboral en formación de maestros, exige metas y fines comunes, implica responder a las expectativas de la sociedad, con eficacia y eficiencia, brindando una formación que le sirva para la vida, tomando en cuenta la disposición real y las posibilidades internas y externas de lograrlo, su razón de ser como persona en un contexto y tipo de sociedad determinada. Donde el propósito de la organización es ayudar a lograr que los objetivos tengan significado y contribuyan a la eficiencia organizacional.

Es importante considerar que las decisiones más importantes en la vida, el éxito profesional, los grandes logros y la entrega al trabajo contribuyen al progreso de la sociedad de manera productiva.

Ser competente laboralmente implica tomar consciencia de las necesidades del contexto socio cultural, la afectividad y la integración. Este proceso es importante en la formación de maestros porque permite el desarrollo de

capacidades que propician la toma de decisiones, realización profesional y su perfeccionamiento continuo.

El comportamiento organizacional enfoca identificarse con la institución y con el trabajo, siguiendo metas y fines comunes, teniendo actitudes positivas para con los demás y para con uno mismo.

El desempeño laboral implica prepararse no solo en el campo de las competencias específicas de la especialidad, sino también en el campo de las competencias genéricas para afrontar diferentes situaciones de la vida, con actitudes que contribuyan a un desarrollo integral de la persona y a una institución de prestigio para la sociedad.

6.2 RECOMENDACIONES

De acuerdo a la investigación realizada, se tiene las siguientes recomendaciones:

Es necesario fomentar una conciencia socio crítica, para que todo miembro de la institución haga una evaluación permanente de su desempeño laboral y de qué forma contribuye institucional donde presta sus servicios. También es importante conocerse a sí mismo, identificar claramente intereses, necesidades, convicciones e ideales, ya que teniendo una visión de futuro, se puede desarrollar mejor la disciplina, el orden, la responsabilidad, la independencia y de esta manera ser útil a la sociedad.

Las actitudes positivas y con ética profesional de docentes, administrativos, personal de servicio y estudiantes son muy importantes para el prestigio, rendimiento académico y prestigio de la institución, los mismos que deben perseguir metas y fines comunes.

Mantener el buen humor, la alegría, tranquilidad, eliminando la angustia y la ansiedad, permite fomentar actitudes de respeto, comprensión, solidaridad, participación conjunta, compromiso de trabajo y compromiso institucional.

Los indicadores del comportamiento organizacional sugeridos en esta investigación pretenden contribuir a.

Crear una imagen futura de sí mismo, tomando en cuenta actitudes, aptitudes, fortalezas y debilidades cuya finalidad es ser la guía del proyecto de vida personal, situándose en una perspectiva de mediano y largo plazo.

Organizar todas las actividades, estableciendo prioridades que pongan de relieve las tareas más importantes y permitan tomar las decisiones en base a esa importancia.

Tomar conciencia de los actos, asumiendo responsabilidades, terminando con las justificaciones y de esta forma afirmar la efectividad y confianza en sí mismo, potenciando la producción intelectual y/o material.

Potenciar el trabajo en equipo valorando el rol de los distintos miembros del equipo en un clima de seguridad, respeto y ética profesional

Emplear una comunicación asertiva en el contexto cotidiano con palabras que puedan contribuir a la seguridad emocional de las personas. Llegando a consensos que favorezcan a todos.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ÁLVAREZ, G.(1992). **El Constructo Clima Organizacional**. Colombia. Psicología Ocupacional. Vol 11. (25 – 50).
- ÁLVAREZ, G. (1992). **La Percepción De La Organización**. Colombia. Psicología Ocupacional. Vol 11. Nros 1 y 2. (7 – 23).
- ALVARADO, J. (1990). **El Gerente de las Organizaciones del Futuro**. Trabajo de Ascenso. Universidad Pedagógica experimental Libertador. Caracas.
- ARANA, María Elena (1998). Principios y procesos de la Gestión Educativa. Editorial San Marcos. Lima-Perú.
- BRIONES, Guillermo(1995) **Formación de Docentes en Investigación Cualitativa**, Convenio Andres Bello
- CASTRO, D. (1998). **El Comportamiento Humano en el Trabajo**. México: Mc Graw Hill: Autor.
- CABRERA, Vertiz Luis Alberto (1999) **Gestión y Legislación Educativa**.
- CHIAVENATO (2000).**Competencias Laborales**.
- DAVIS y Newstrom(1998) **El Comportamiento Humano En El Trabajo: Comportamiento Organizacional**. México: Mc Graw – Hill.
- DEUSTO, Y. (2000) **Clasificación de Competencias**. El proyecto Tuning
- DURAN, José Antonio (1998), **Nuevas formas de pensar de las instituciones educativas**. Editorial Gazeta, Bogotá.

- LIKERT, Rensis y Jane Gibson Likert. (1986). **Nuevas formas para solucionar conflictos.** Trillas, México.
- ORTIZ Ocaña Alexander(1996) **Roles de los docentes.** Cuba.
- ROBBINS, S. (1996). **Comportamiento Organizacional.** México: Prentice – Hall Hispanoamericana.
- ROMERO, G. (1991). **Cultura Organizacional: Una Visión Psicosocial.** MÉRIDA: VENEZUELA: ROGYA.
- ROBBINS Stephen (2004). **Comportamiento organizacional.**
- RUÉ Martinez (2005) **La competencia es la capacidad de responder con éxito.**
- ZABALA , A (2000) **Proceso de formación de competencias.**
- TOBON, S. (2005) **Formación Basada en Competencias.** Ed. Bogotá.

CUESTIONARIO N° 1 - DOCENTES

I. **OBJETIVO:** Identificar el comportamiento organizacional de docentes .

II. **DATOS PERSONALES**

1. Turno: 1. Mañana 2 Tarde
 2. Género: 1 Femenino 2 Masculino

III. **INTRUCCIONES**

El siguiente cuestionario tiene fines académicos, se ruega veracidad y sinceridad en las respuestas, marca con una X la alternativa que creas correspondiente y aclara tu respuesta si crees conveniente.

PREGUNTAS		INDICADORES DE EVALUACIÓN			¿POR QUÉ?
		NO 1	A VECES 2	SI 3	
FACTORES INTERNOS					
3	¿Soy puntual y cumplo con el horario establecido?				
4	¿Tengo faltas injustificadas?				
5	¿Cumpro con indicaciones y normas emanadas por las autoridades de la institución?				
6	¿Asumo la responsabilidad de mis acciones?				
7	¿Organizo mis actividades y cumplo con mis deberes?				
8	¿Realizo producción intelectual y/o material a través de la investigación permanente?				
9	¿Tengo metas y aspiraciones que seguir?				
10	¿Manifiesto una actitud receptiva, tolerante y respetuosa con los estudiantes?				
11	¿Utilizo estrategias y técnicas innovadoras?				
12	¿Contribuyo a la formación de valores y hábitos de estudio con el ejemplo?				
13	¿Tengo dominio y control de mi mismo demostrando un liderazgo positivo frente a los demás?				
14	¿Actualizo mis conocimientos a través de cursos de actualización y capacitación?				
FACTORES EXTERNOS					
14	¿Promuevo una actitud crítica, reflexiva en el estudiante?				
15	¿Establezco una comunicación asertiva y un clima de seguridad y confianza con la comunidad educativa?				
16	¿Tengo capacidad de trabajar en equipo?				

17	¿Desarrollo estrategias que facilitan el proceso enseñanza- aprendizaje?				
18	¿Realizo planificaciones y actuó en concordancia con principios educativos de la institución?				
19	¿Motivo e incentivo a los estudiantes a proponer sus ideas y al trabajo investigativo?				
20	¿Elaboro material multimedia interactivo?				
21	¿Potencio el desarrollo de imaginación y capacidades creativas?				
22	¿Busco imponer mi punto de vista por considerarla correcta?				
23	¿Llego y me voy a la hora sin dar un minuto más de mi tiempo?				
24	¿Me considero parte importante de la institución?				

ANEXO 1

CUESTIONARIO N° 2 - ESTUDIANTES

- I. **OBJETIVO:** Identificar el comportamiento organizacional de los estudiantes de la institución.
 II. **DATOS PERSONALES**

1. Turno: 1. Mañana 2 Tarde
 2. Género: 1 Femenino 2 Masculino
 3. Profesión u oficio : 1. Estudiante 2.Prof. Interino 3.Empleado eventual
 4. Profesión Universitaria 5. Otros

III. INSTRUCCIONES

El siguiente cuestionario tiene fines académicos, se ruega veracidad y sinceridad en las respuestas, marca con una X la alternativa que creas correspondiente y aclara tu respuesta si crees conveniente.

PREGUNTAS		INDICADORES DE EVALUACIÓN			¿POR QUÉ?
		NO 1	A VECES 2	SI 3	
FACTOR INTERNO					
4	¿Tengo dominio y control de mi mismo?				
5	¿Llego puntual a clases?				
6	¿Respeto la diversidad de opiniones?				
7	¿Asumo la responsabilidad de mis acciones?				
8	¿Organizo mis actividades y cumpro con mis deberes?				
9	¿Realizo producción intelectual y/o material didáctico?				
10	¿Tengo metas y aspiraciones que seguir?				
11	¿Manifiesto compromiso social y vocación de servicio?				
12	¿Actualizo mis conocimientos a través de la investigación?				
FACTORES EXTERNOS					
13	¿Ejercicio una actitud crítica, reflexiva frente a los demás?				
14	¿Asumo mi estado civil, con calidad moral, principios y valores?				
15	¿Trabajo en equipo de manera colaborativa?				

16	¿Desarrollo estrategias que facilitan el proceso enseñanza- aprendizaje?				
17	¿Elaboro material multimedia interactivo?				
18	¿Me considero parte importante de la de la institución?				
19	¿Establezco una comunicación asertiva?				
20	¿Cumplo con indicaciones y normas emanadas por las autoridades de la institución?				

ANEXO 2

SONDEO DE OPINIÓN

SOBRE CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Profesión / oficio:.....

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Quién soy yo?	
2	¿Qué hago para contribuir a mi competencia laboral?	
3	¿Cómo quiero que me vean en mi vida profesional?	

ANEXO 3