

**Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima
Escuela de Posgrado**



Tesis

Comportamiento organizacional y diversificación de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021

Presentada por

Manuel Leguia Mendoza

Asesor

Dr. Julio César Osorio Cáceres

**Para optar el Grado Académico
de Maestro en Educación con Mención en Gestión de Instituciones Educativas**

**Lima – Perú
2023**

5.8%

Fecha: 2023-03-17 13:23 PET

* Todas las fuentes 100 | Fuentes de internet 36 | Documentos propios 10 | Biblioteca Anti-plagio de PlagScan 51

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	"Yanet, Gamarra Chirinos.pdf" fechado del 2021-08-19 2.3% 171 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[1]	"LEGUIA MENDOZA, WILVER - MAESTRO.pdf" fechado del 2022-07-13 2.5% 173 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[2]	repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7393/2ED.AN010H51.pdf?sequence=1&isAllowed=y 0.9% 65 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	"LA ROSA MATURRANO, SERGIO - MAESTRO.pdf" fechado del 2022-01-04 0.4% 82 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	core.ac.uk/download/pdf/225616013.pdf 0.7% 66 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70888/Urcia_MVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y 0.8% 64 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	"ABAD BAUTISTA, MARIA DEL PILAR - MAESTRO.pdf" fechado del 2022-11-24 0.4% 80 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[7]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/22133/4/Hancoo_RE.PDF.txt 0.5% 60 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	de un documento PlagScan fechado del 2018-04-05 13:10 0.8% 36 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[9]	repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6590/253T20220158_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y 0.4% 50 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	"MILLA FAUSTOR, MIGUEL - LICENCIATURA.pdf" fechado del 2022-06-10 0.7% 64 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23368/Macavilca_CEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y 0.7% 56 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[12]	de un documento PlagScan fechado del 2018-03-16 14:53 0.7% 35 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	"Salvador, Carmela.pdf" fechado del 2019-12-05 0.5% 61 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	de un documento PlagScan fechado del 2019-02-08 13:32 0.5% 44 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[15]	repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1356/Melendez Villanueva, Angel Gabriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y 0.8% 56 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	de un documento PlagScan fechado del 2018-08-31 16:04 0.6% 49 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2014807/RVM N° 222-2021-MINEDU.pdf.pdf 0.3% 43 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[18]	de un documento PlagScan fechado del 2018-03-13 16:59 0.7% 46 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[19]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73978/Barreda_GFY-Palo_OJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y 0.8% 45 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[20]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/16997/4/Landeo_MJA.pdf.txt 1.1% 46 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[21]	de un documento PlagScan fechado del 2019-09-10 18:44 0.5% 40 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[22]	tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6707/CHANGANO_JACQUELINE_ROQUE_JUANA_PERCEPCIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y 0.7% 45 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[23]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26757/arevalo_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y 0.7% 46 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[24]	"MEZA CHAVEZ, JAKELINE - LICENCIATURA.pdf" fechado del 2022-11-24 0.6% 68 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[25]	especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/Criterios_Orientaciones_Flexibilizacion_Curricular-2009.pdf 0.3% 39 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[26]	repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5938/ROSARIO KATHERINE VIVANCO PALOMINO.pdf?sequence=1 0.8% 44 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[27]	de un documento PlagScan fechado del 2018-09-17 18:20 0.5% 40 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[28]	"El uso de material educativo no estructurado en el área de ciencia y tecnología y su influencia en el desarrollo de la.pdf" fechado del 2019-11-22 0.3% 52 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[29]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80478/Falcon_MR-SD.pdf?sequence=8 0.7% 39 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[30]	de un documento PlagScan fechado del 2020-12-18 16:20 0.5% 34 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[31]	repositorio.uwíener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2378/MAESTRO - Constantino Miguel Nieves Barreto.pdf?sequence=1&isAllowed=y 0.7% 45 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[32]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76961/Miguel_FJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y 0.3% 45 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[33]	de un documento PlagScan fechado del 2018-12-26 15:23

Tabla de Contenido

Carátula	1
Tabla de Contenido	2
Lista de tablas	4
Lista de figuras	6
Dedicatoria	7
Agradecimiento	8
Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
Capítulo I. Planteamiento del problema	14
1.1. Descripción del problema	14
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Formulación de objetivos	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. Justificación e importancia de la investigación	19
1.5. Limitaciones de la investigación	20
Capítulo II. Marco teórico	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedentes nacionales	22
2.1.2. Antecedentes internacionales	26
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1. Teorías del comportamiento organizacional	29
2.2.2. Comportamiento organizacional y dimensiones	36
2.2.3. Modelos de comportamiento organizacional	40
2.2.4. La escuela como organización	44
2.2.5. La comunicación en la organización	46
2.2.6. Diversificación curricular	47
2.2.7. Teorías que sustentan la diversificación curricular	52
2.2.8. Estrategia nacional Aprendo en casa	53

2.3. Definición de términos básicos	55
Capítulo III. Hipótesis y variables.....	57
3.1. Hipótesis.....	57
3.1.1. Hipótesis general.....	57
3.1.2. Hipótesis específica.....	57
3.2. Variables	58
3.2.1. Variable 1: Comportamiento organizacional	58
3.2.2. Variable 2: Diversificación curricular	58
3.3. Matriz de operacionalización de las variables.....	58
Capítulo IV. Metodología	61
4.1. Enfoque de investigación	61
4.2. Tipo y nivel de investigación	61
4.3. Diseño de investigación	62
4.4. Población y muestra	63
4.4.1. Caracterización de la población	63
4.4.2. Determinación de la muestra.....	64
4.5. Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación.....	64
4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	66
Capítulo V. Resultados logrados con la investigación	68
5.1. Validación y consistencia de los instrumentos.....	68
5.1.1. Validación de los instrumentos	68
5.1.2. Confiabilidad de instrumentos.....	70
5.2. Presentación de los datos.....	71
5.2.1. Resultados de la variable comportamiento organizacional	72
5.2.2. Resultados de la variable diversificación de la estrategia Aprendo en casa.....	78
5.2.3. Contrastación de hipótesis.....	85
5.3. Análisis y discusión de los resultados	90
Conclusiones	98
Recomendaciones.....	100
Referencias.....	102
Anexos.....	110

Lista de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.....	58
Tabla 2. Directivos y docentes de la IE Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	63
Tabla 3. Técnicas e instrumentos de recojo de información.....	63
Tabla 4. Definición de instrumentos para el recojo de información de las variables de estudio.....	66
Tabla 5. Validación por juicio de expertos de instrumentos de recojo de información	69
Tabla 6. Relación de expertos que validaron instrumentos de recojo de información.	70
Tabla 7. Análisis de fiabilidad de los instrumentos de recojo de información.....	71
Tabla 8. Comportamiento organizacional de docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	72
Tabla 9. Comportamiento individual de docentes de la institución Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	74
Tabla 10. Comportamiento grupal de docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	75
Tabla 11. Comportamiento estructural de docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	77
Tabla 12. Diversificación de la estrategia aprendo en casa en la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	78

Tabla 13. Adecuación de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	80
Tabla 14. Adaptación de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	81
Tabla 15. Contextualización de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	83
Tabla 16. Correlación entre comportamiento organizacional y diversificación de estrategia en docentes de IE Belén de Osma y Pardo Andahuaylas - 2021.....	85
Tabla 17. Correlación entre comportamiento organizacional y proceso de adaptación en docentes de IE Belén de Osma y Pardo Andahuaylas - 2021.....	87
Tabla 18. Correlación entre comportamiento organizacional y proceso de contextualización en docentes de IE Belén de Osma y Pardo Andahuaylas – 2021..	88
Tabla 19. Correlación entre comportamiento organizacional y proceso de adecuación en docentes de IE Belén de Osma y Pardo Andahuaylas - 2021.....	89

Lista de figuras

Figura 1. Comportamiento organizacional en la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	72
Figura 2. Comportamiento individual de docentes de la institución Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	74
Figura 3. Comportamiento individual de docentes de la institución Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	76
Figura 4. Comportamiento estructural de docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	77
Figura 5. Diversificación de la estrategia aprendo en casa en la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	79
Figura 6. Adecuación de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	80
Figura 7. Adaptación de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	82
Figura 8. Contextualización de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.....	83

Dedicatoria

Dedico esta investigación, a mis padres, a mis hermanos y a los sacerdotes de la parroquia San Pedro de Andahuaylas por la inmensa confianza depositada en mí y ese apoyo incondicional que me brindan para lograr mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme disfrutar de su creación y luchar por salir adelante pese a las circunstancias.

A mis padres por ese amor que día a día me prodigan deseando siempre lo mejor para mí.

A toda la familia que me rodea y que alienta mi diario quehacer para actuar con justicia.

A la Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima por permitirme ser parte de la familia de profesionales formado en sus aulas.

A mi asesor Dr. Julio César Osorio Cáceres por orientar mi proceso formativo y alcanzar mi sueño anhelado.

A los docentes de la Facultad por su dedicación en las aulas para coadyuvar en mi formación profesional.

Resumen

El presente estudio se ha desarrollado en la institución educativa Belén de Osma y Pardo de la provincia de Andahuaylas en Apurímac durante el año 2021; el objetivo principal fue determinar en qué medida el comportamiento organizacional se relaciona con la diversificación de la estrategia aprendo en casa en los docentes.

El estudio realizado es de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional; con diseño no experimental, transversal; el proceso de recojo de información se realizó con la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios elaborados por el autor los cuales fueron sometidos a juicio de expertos para su validación y evaluado su confiabilidad mediante alfa de Cronbach obteniendo resultados aceptables; la muestra estuvo conformado por los 55 docentes que laboran en la institución.

En el estudio se concluye que el comportamiento organizacional si se relaciona con el proceso de diversificación de la estrategia aprendo en casa, así se comprueba con el coeficiente Rho de Spearman 0,630 que indica que la correlación es moderada positiva.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, diversificación, estrategia y aprendo en casa.

Abstract

The present study has been developed in the Belén de Osma y Pardo educational institution in the province of Andahuaylas in Apurímac during the year 2021; The main objective is to determine to what extent organizational behavior is related to the diversification of the I learn at home strategy in teachers.

The study carried out is of a basic type, quantitative approach, correlational descriptive level; with non-experimental, cross-sectional design; The data collection process was carried out with the survey technique using two questionnaires prepared by the author, which were submitted to expert judgment for validation and their reliability was evaluated using Cronbach's alpha, obtaining acceptable results; the sample consisted of the 55 teachers who work in the institution.

The study concludes that organizational behavior is related to the diversification process of the I learn at home strategy, as verified by Spearman's Rho coefficient 0,630 which indicates that the correlation is moderately positive.

Keywords: Organizational behavior, diversification, strategy and I learn at home.

Introducción

Durante los años 2020 y 2021 debido a la pandemia generada por la Covid-19, la atención educativa se realizó a través de medios virtuales; el gobierno peruano implementó la educación a distancia a través de la estrategia nacional denominada aprendo en casa que implicaba hacer uso de experiencias y actividades de aprendizaje elaboradas por el Ministerio de Educación, las cuales para su implementación en las aulas debían pasar por un proceso de diversificación de acuerdo a la realidad y necesidad de aprendizaje de los estudiantes, labor que fue responsabilidad de los docentes.

Pérez et al., (2019) señalan que la diversificación curricular “es entendida como un proceso de construcción a partir de las demandas, necesidades, intereses y características de los estudiantes y de la realidad socio cultural y geográfica, local o regional” (p. 111). En este contexto, las experiencias y actividades diseñadas desde la instancia nacional educativa en aprendo en casa respondía a una realidad que no correspondía a la realidad local o de cada institución, razón que exigía la necesidad de realizar los procesos de diversificación pertinente con miras a su empleo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, tarea que asumieron los docentes a través de diferentes formas de trabajo individual o colectivo.

En la función docente se establece que la atención educativa debe responder a las necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes, implicando esto, la ejecución de diversas tareas que conlleven a una forma de comportamiento organizacional en la institución, al respecto Galizzi (2018) indica que el comportamiento organizacional “es el

estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización” (p. 54). Por tanto, la labor pedagógica de una institución asumida por los docentes es producto del trabajo coordinado que responde a una forma de comportamiento organizacional cuyo producto es valorado como eficiente o no.

El presente estudio está organizado en cinco capítulos, el primer capítulo se centra en describir el problema, que es motivo de la investigación, el ámbito donde se detecta el problema es una institución educativa, particularmente en los docentes que laboran en la institución Belén de Osma y Pardo, quienes son responsables de llevar el comportamiento de conducir el proceso pedagógico para el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes, identificándose esta responsabilidad en dos variables.

En el segundo capítulo se realiza una revisión bibliográfica construyéndose el sustento teórico que fundamenta el estudio, parte de la recopilación de estudios que anteceden a la presente y que tomaron en cuenta las variables del presente estudio; en este capítulo se definen las variables y sus correspondientes dimensiones, además de argumentar con teorías las variables consideradas.

En el tercer capítulo se enuncian las hipótesis, considerando la hipótesis general y las específicas, articuladas a los objetivos del estudio, en este apartado también se describen las variables y se define su operativización como base del constructo de los instrumentos.

El capítulo cuatro explica detalladamente el marco metodológico que orienta los procesos que conducen a la ejecución de la investigación; en este capítulo se delimita el tipo y nivel de investigación que se realizó, también se determina el diseño y las técnicas de recopilación de información, así mismo en este apartado se determina la población y la muestra en quienes se implementaron los instrumentos.

El quinto y último capítulo de este estudio considera la descripción de los resultados estadísticos, que es el producto del análisis de los datos recogidos de la muestra, se presentan en dos partes: en la primera se realiza un análisis descriptivo de la información detallando la percepción de los participantes respecto de las variables y en la segunda parte se realiza el análisis inferencial para determinar el logro de los objetivos.

La investigación se cierra detallando las conclusiones a las que se arriban como resultado de los análisis estadísticos e inferenciales de la información, además se acompaña con las recomendaciones de las acciones que se deben implementar luego de conocer los hallazgos descritos.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

Existen diversos problemas en los sistemas educativos de los diversos países del mundo, Rueckert (2019) expresa que entre las barreras que los niños enfrentan para acceder a una educación, se consideran la falta de capacitación de los docentes para ayudar a los estudiantes a aprender con eficiencia y efectividad, la exclusión de los niños con discapacidad o con dificultades de aprendizaje, carencias de materiales de aprendizaje, entre otros. En las instituciones educativas este problema se hace visible, por ello Zea (2019) manifiesta que la actividad profesional de los directivos y de los docentes debe dar un giro que les permita enfrentar las complejidades que se presentan, ya sea desde la escuela o desde las aulas. También menciona, que es importante que la escuela como organización cuente con personal que tenga destrezas y habilidades que posibilite el aprendizaje y el rendimiento individual y grupal de los estudiantes.

Los distintos problemas que suelen presentarse en las instituciones educativas y que redundan en los aprendizajes de los estudiantes, pueden relacionarse con el comportamiento individual o con el comportamiento grupal mostrados por el directivo y los docentes en las escuelas y que finalmente es generador del tipo de clima en el entorno laboral, así manifiestan Hernández et al. (2018) que para “un óptimo desempeño laboral, es primordial generar un clima organizacional adecuado que influye en el comportamiento, en los valores y las

actitudes de los docentes” (p. 12). En el ámbito educativo, el comportamiento organizacional se relaciona estrechamente con la forma de conducir la escuela por los directivos quienes tienen la función de promover un ambiente de armonía para el grupo, posibilitando la satisfacción de las necesidades de los docentes sin generar presiones que desvirtúen el logro de las metas educativas.

La situación generada por la pandemia del Covid 19, ha evidenciado muchos problemas educativos que en una situación de presencialidad no se hacía visible, uno de los aspectos que se ha visto afectado es la implementación del currículo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) indica que “la pandemia ha transformado los contextos de implementación del currículo, no solo por el uso de plataformas y la necesidad de considerar condiciones diferentes a aquellas para las cuales el currículo fue diseñado” (p. 4). Así mismo manifiestan sobre los problemas generados en los docentes, indicando que la labor pedagógica y las nuevas demandas encontraron a los profesores con formación y recursos insuficientes, para los retos que implica la adecuación de la oferta a las formas de atención en estos entornos establecidos, además de que la virtualidad significó una disminución de vínculos entre estudiantes y docentes; y así generar tensiones por las deficiencias para mantener relaciones interpersonales y de mediación del aprendizaje.

La implementación de la estrategia nacional aprendo en casa en el Perú desnudó la realidad en la que vivían y viven tantos estudiantes y docentes, los problemas de conectividad que se vislumbró en las zonas rurales y en los estudiantes pobres de las zonas urbanas dificultó que muchos pudieran continuar sus estudios, así en un análisis realizado por la Contraloría General de la República (CGR, 2021) sobre el acceso de los estudiantes a la plataforma aprendo en casa, el 52,4% de los estudiantes manifestaron que la falta de servicio de internet no permitió que accedieran a la plataforma virtual, además el 52% de los

estudiantes accedieron a esta estrategia empleando el celular; respecto de cómo califican la estrategia aprendo en casa, el 57,3% indica que este es regular, y en cuanto al apoyo que recibieron de los docentes en el empleo de esta estrategia y las herramientas, el 7,7% indican que no recibieron asesoría de ningún agente educativo.

Respecto de la labor de los docentes, de acuerdo a Andrade y Guerrero (2021), manifiestan que:

Según el último reporte del Monitoreo de Prácticas Escolares (Minedu, 2019a), menos del 40% de docentes logra un desempeño efectivo en cuanto a su capacidad para estructurar y organizar la sesión de clase, es decir, para comunicar a sus estudiantes qué van a aprender en la sesión - no el tema, sino el propósito o la competencia que la actividad les permitirá desarrollar - y para hacer un cierre adecuado que ayude a consolidar el propósito de aprendizaje (p. 47).

En cuanto a la evaluación formativa, en una situación de presencialidad solo el 7% de los docentes elaboraba actividades que promovían el desarrollo del pensamiento crítico en clase y el 2,1% en las tareas, con la implementación de aprendo en casa es probable que las dificultades hayan sido mayores.

Por otro lado, es importante tomar en cuenta la labor de los directores en los procesos de gestión e implementación de la estrategia aprendo en casa, de acuerdo a Andrade y Guerrero (2021), el 35,8% de los directivos logró al menos el nivel satisfactorio en la planificación institucional, el 25,8% en el aprovechamiento del tiempo y el 23,7% logró el nivel satisfactorio en el monitoreo y seguimiento de las prácticas pedagógicas, lo que implica que un gran porcentaje no llega al nivel satisfactorio en los indicadores mencionados; finalmente, Andrade y Guerrero, manifiestan que es necesario y obligatorio que se impulsen procesos de mejora desde los gobiernos regionales para revertir este tipo de situaciones y una

oportunidad para ello, es fortalecer los aprendizajes desde la comprensión de los contextos sociales y culturales, y desde la identificación de los desafíos regionales para trabajar en una atención diferenciada que alcance a la diversidad de su población.

En Apurímac las cifras estadísticas son reflejo de lo que pasa en el país. Así se observa, de acuerdo a la CGR (2021), sólo el 78% de los docentes de Apurímac recibieron asistencia técnica sobre el uso de la estrategia Aprendo en casa. El 6,6% de los docentes manifestaron aplicar en un nivel bajo la estrategia propuesta por el Ministerio de Educación. Los docentes no cuentan con los recursos necesarios para aplicar la estrategia. El 23% de los docentes accedió sirviéndose de una computadora, el 28% de la radio y el 29% de la televisión y el 7% no tuvo acceso. Y en cuanto a las capacitaciones establecidas por el Ministerio de Educación, el 32% de los docentes de Apurímac accedió a la plataforma Perueduca para recibir prestaciones respecto del uso de Aprendo en casa, el 10,3% recibió prestaciones en la elaboración de proyectos de aprendizaje y sólo el 8,4% recibió asesoría pedagógica sobre la estrategia.

Estas últimas cifras expresan del compromiso que tienen los docentes con su formación para un desempeño adecuado en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes, realidad que se visualiza en las diferentes instituciones educativas de la provincia, y lo propio en la institución educativa, motivo de la presente investigación; el comportamiento de los docentes para dar respuesta a las necesidades de los estudiantes no es oportuno y la mayoría de los docentes implementa la estrategia aprendo en casa tal y como figura en la plataforma sin considerar cuáles son los niveles de desarrollo de las competencias de los estudiantes y sin tomar en cuenta el contexto. Es decir que la mayoría de los docentes no diversifica, de allí la necesidad de investigar si el comportamiento organizacional en alguna medida se relaciona con los procesos de diversificación en los docentes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el comportamiento organizacional se relaciona con el proceso de diversificación curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional con el proceso de adaptación curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021?

¿En qué medida el comportamiento organizacional se relaciona con el proceso de contextualización curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021?

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional con el proceso de adecuación curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el comportamiento organizacional se relaciona con el proceso de diversificación de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer en qué medida el comportamiento organizacional se relaciona con el proceso de adaptación curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021.

Determinar en qué medida el comportamiento organizacional se relaciona con el proceso de contextualización curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021.

Determinar en qué medida el comportamiento organizacional se relaciona con el proceso de adecuación curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Es necesario conocer qué factores inciden en el desarrollo de competencias de los estudiantes para poder establecer medidas adecuadas para su mejora; como el conocimiento de los aspectos correspondientes a la gestión pedagógica e institucional de directivos y docentes, el desenvolvimiento frente a las funciones que les corresponde, las relaciones inter e intrapersonales y los comportamientos como organización que se suscitan en la institución. El conocimiento de los factores permitió la identificación de los factores que influyen en los procesos de aprendizaje y los resultados que se proyecta frente a la sociedad, de ese modo, se establecen acciones que implican intervenciones en esos aspectos que debilitan los productos, que como institución educativa, la comunidad espera.

El estudio ha proporcionado un marco teórico respecto de las variables comportamiento organizacional y diversificación curricular, considerando que en estudios realizados sobre las problemáticas educativas en las instituciones muchas de ellas no toman en cuenta el comportamiento organizacional como factor que incide en los resultados

educativos, por ello se asume esta variable como aspecto que se relaciona con la diversificación curricular. Este análisis justifica la realización de este estudio.

Para la descripción y análisis de cómo se presentan las variables comportamiento organizacional y diversificación curricular, en el entorno donde se realizó la investigación, se propuso un diseño metodológico con la instrumentación correspondiente, la misma que permitió establecer cuantitativamente en qué medida interactúan dichas variables; la validación de los procesos utilizados para este estudio facilita el empleo de los mismos en investigaciones posteriores, en contextos y situaciones que consideren las variables de esta investigación.

1.5. Limitaciones de la investigación

En el desarrollo de la investigación se han detectado limitaciones que en alguna medida inciden en los resultados del estudio realizado; la primera limitación corresponde a los resultados alcanzados en la investigación, dado el nivel y diseño correlacional del estudio, ésta no puede generalizarse a poblaciones de docentes de otras instituciones educativas, lo hallado en este estudio es particular al contexto donde se recogió la información.

La segunda limitación corresponde a los datos recogidos de la población y muestra, dado que la investigación recoge información respecto de la función docente, es probable que, en alguna medida, las respuestas consignadas en los instrumentos no necesariamente sean verdaderas pudiendo presentarse algún sesgo que favorece al participante debido a las creencias y subjetividades que haya podido ser interpretado negativamente.

Una tercera limitante corresponde a los antecedentes relacionados a las variables; en el histórico referencial, los limitados estudios que consideran ambas variables y su nivel de correlación, de igual modo hay reducido número de investigaciones que toma en cuenta

la variable diversificación curricular en el proceso educativo, esta situación es una limitante para realizar el contraste con los resultados hallados en la presente investigación.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

Considerando las variables de la presente investigación se realizaron diversas investigaciones tanto en el ámbito nacional como internacional, entre ellos se hacen mención a las siguientes:

2.1.1. Antecedentes nacionales

A nivel nacional se realizaron estudios que consideran las variables comportamiento organizacional y diversificación curricular, entre las cuales se tienen a las siguientes:

Alvan (2017) realizó una tesis sobre el Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017. En este estudio se plantea como objetivo determinar el nivel de relación entre las variables liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial, la metodología empleada en el estudio fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación es el básico determinándose un nivel descriptivo correlacional para llevar a efecto el estudio; el diseño es el no experimental correlacional; el instrumento establecido fue el cuestionario correspondiente a la técnica de

la encuesta, este instrumento se aplicó a una muestra de 80 docentes para recoger su percepción respecto de las variables. En el estudio se concluye que, si existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en la red de docentes de nivel inicial, de igual modo se concluye que hay relación entre las dimensiones desempeño, compromiso, satisfacción en el trabajo y ciudadanía organizacional cada una de ellas con el liderazgo; se destaca que el 52% de los docentes indican que el comportamiento organizacional en las instituciones de nivel inicial es regular.

Cañari (2017), presentó una tesis titulada Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima-2016. En este estudio de modelo no experimental con tipo transversal y nivel correlacional siendo además el diseño descriptivo correlacional se plantea como propósito determinar el nivel de relación que existe entre la variable motivación laboral y el comportamiento organizacional en los docentes de una institución educativa; para el logro de este propósito, se diseñó trabajar en una muestra de 60 docentes en quienes se aplicó un cuestionario de elaboración del autor. En los resultados se indica que el 36% de los docentes presenta un nivel alto de comportamiento organizacional y el 38% muestra tener un nivel bajo de motivación laboral, y en las conclusiones se expresa que existe una correlación moderada entre las variables en estudio, además se demuestra que la motivación laboral se relaciona en un nivel moderado con las dimensiones comportamiento individual, comportamiento grupal y el comportamiento estructural.

Deza (2020) realizó una tesis titulada Comportamiento organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes en la institución educativa Manuel Tobías García Cerrón - Puente Piedra-2019. El estudio tuvo por objetivo general establecer la relación existente entre el comportamiento organizacional y la calidad del servicio educativo en los docentes

de una institución educativa de Lima, la metodología se centró en realizar una investigación de tipo sustantiva con niveles descriptivo y explicativo con diseño descriptivo correlacional, la muestra elegida para recoger los datos lo constituyeron 113 docentes de niveles primaria y secundaria, a esta muestra se aplicó dos encuestas de elaboración del autor validados y evaluados en su confiabilidad. En los resultados estadísticos se expresa que el 73% de los docentes considera que el comportamiento organizacional es regular, de igual forma el 53% expresa que la calidad del servicio educativo en la institución educativa es regular; en las conclusiones se afirma que el comportamiento organizacional si se relaciona fuertemente con la calidad del servicio educativo en la mencionada institución, también se comprueba que las dimensiones comportamiento organizacional de las personas, del entorno, la estructura del comportamiento organizacional y la tecnología se relacionan en un nivel fuerte con la calidad del servicio educativo.

García (2017), presentó una tesis que lleva por título, La diversificación curricular en la asignatura de historia por los docentes de ciencias sociales, de las instituciones educativas secundarias de los distritos de Antauta y San Antón región Puno. El tipo de estudio planteado fue el no experimental con nivel descriptivo, el diseño elegido fue el diagnóstico; el propósito del estudio se enmarcó en determinar cuál es el nivel de diversificación curricular en la asignatura de Historia que realizan los docentes de Ciencias Sociales, para alcanzar este propósito se estableció recoger información de una muestra de 21 docentes del área indicada, la técnica empleada fue el análisis documental con el instrumento la guía o ficha de análisis. En los resultados se expresa que el 75% de los docentes emplean adecuadamente el Diseño Curricular Nacional (DCN) para hacer la diversificación, el 50% no hacen uso correcto del Proyecto Curricular Institucional en los procesos de diversificación y el 42% no consideran elementos de la región en la diversificación, del análisis de resultados se concluye que más

del 50% de los docentes toman en cuenta en mayor medida el DCN para elaborar su programación anual y no el Diseño Curricular Regional, también se concluye que un 25% de los docentes no elaboran su programación curricular anual.

Pérez (2017), realizó la tesis titulada Uso del calendario comunal para la diversificación curricular en las instituciones educativas iniciales del distrito de Huancavelica. Esta investigación tiene como propósito principal determinar en qué medida se emplea el calendario comunal como un insumo para realizar la diversificación curricular en las instituciones educativas de nivel inicial en la localidad de Huancavelica, para ello se plantea realizar un estudio de tipo descriptiva explicativa empleándose los métodos científico y descriptivo, además el diseño es el descriptivo simple; el proceso de recojo de información se determinó trabajar con una muestra igual a la población de 90 docentes de nivel inicial, de ellos se recogió información con las técnicas de la encuesta, el fichaje y la observación siendo los instrumentos el cuestionario, las fichas de resumen y las fichas de observación. En las conclusiones se indican que en la etapa de recojo de recojo y procesamiento de información el 22% de los docentes no hacen uso del calendario comunal, el 36% no emplean la potencialidades y los problemas de la comunidad en la organización de la información, el 24% no toman en cuenta las demandas y exigencias de los padres y el 34% no hacen uso del diagnóstico socio lingüístico; en la etapa de construcción de la programación curricular, el 17% no contextualiza las capacidades y competencias, el 26% no adapta las capacidades, el 34% no formulan nuevas capacidades, el 43% no considera las fuentes locales en la formulación de capacidades y el 20% no organizan funcionalmente las programas curriculares.

2.1.2. Antecedentes internacionales

A nivel internacional se consideran los estudios siguientes:

Zea (2021), planteó el estudio denominado Comportamiento organizacional del gerente educativo en la participación comunitaria. Esta investigación tuvo por objetivo realizar un análisis del comportamiento del gerente educativo en el espacio de la organización y en la participación comunitaria, para alcanzar una mejor integración en la comunidad educativa; para concretar el objetivo se propuso en el marco metodológico, bajo el paradigma positivista con enfoque cuantitativo realizar un estudio documental de alcance descriptivo, en el diseño se determinó emplear el no experimental, en la técnica de recolección de datos se empleó el fichaje, el cuaderno de notas. De los resultados obtenidos, se concluye que, el comportamiento organizacional es una herramienta que debe emplear el gerente educativo para alcanzar los objetivos establecidos en la comunidad educativa, esta se emplea en las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa posibilitando la integración escuela comunidad bajo una perspectiva participativa y colaborativa, para trabajar en mejores condiciones y alcanzar calidad educativa; se destaca además que, la transformación de la educación implica la participación comunitaria como elemento interesante para lograr el desarrollo.

Franco y Alvarado (2020), en el estudio realizado titulado, El liderazgo asociado al comportamiento organizacional de los docentes en un centro educativos. En este estudio se plantea como propósito generar un modelo de liderazgo transformacional estableciéndose como una estrategia para fomentar el comportamiento organizacional en una institución educativa; para ello se determinó realizar una investigación descriptivo con enfoque mixto, el alcance es exploratorio, la metodología seleccionada para la ejecución del estudio fue el método sistémico estructural, el inductivo deductivo; en cuanto a las técnicas e instrumentos

se privilegiaron la observación simple, el método de escalas y el criterio de expertos empleándose el cuestionario con escala de Likert en el recojo de datos. En las conclusiones a las que arribaron se indican que el modelo de liderazgo transformacional es una estrategia que propicia un positivo comportamiento organizacional en la comunidad educativa, se demuestra además que este estilo de liderazgo hace posible que el directivo trace objetivos para alcanzar resultados expectantes en la organización, siendo la base las capacidades y habilidades que debe tener para poder transmitir confianza, seguridad y optimismo, logrando de este modo el compromiso para el desarrollo de la institución.

Macedo y Delgado (2020), realizaron el estudio titulado Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. El propósito fundamental del estudio fue caracterizar el comportamiento organizacional para el desarrollo óptimo de la gestión educativa, en la metodología asumida se indica que es de tipo básico con diseño descriptivo y la revisión sistemática; en el procedimiento de recojo de información se consideró la tabla de registro tomándose como fuente la revisión de artículos de investigación que se realizaron respecto del comportamiento organizacional en el ámbito educativo, tomándose una muestra de 10 estudios nacionales e internacionales en los cuales se realizó un análisis comparativo. En las conclusiones se destaca que el comportamiento organizacional garantiza un adecuado desarrollo de la gestión educativa, facilita los procesos de desarrollo de la institución en función a objetivos estratégicos, de la misma forma que, si el comportamiento de la organización es deficiente se observa la insatisfacción de los usuarios con el servicio que se brinda en la institución por los trabajadores liderados por el director de la institución; además es importante fortalecer la gestión intelectual a través de un proceso de innovación institucional, esto hará posible contar con personal especialista en la gestión del conocimiento.

Barra (2017), elaboró la tesis denominada Adecuaciones curriculares, una respuesta a la diversidad en el centro educacional municipal Mariano la Torre. En esta investigación se plantea como objetivo determinar cómo se elaboran e implementan las adecuaciones del currículo en un centro educacional para dar respuesta a la diversidad estudiantil; el estudio realizado se encuadra dentro del enfoque mixto con tipo descriptivo y diseño no experimental, para el recojo de información se seleccionó una muestra de 123 estudiantes de primero medio de un centro educativo, a ellos se aplicó diversos cuestionarios como parte de las técnicas de recojo de información como la observación, las encuestas y las técnicas sociométricas. De los resultados de la investigación se concluye, que respecto de cómo los docentes planifican la adecuación curricular, se observa que los docentes no se identifican con ninguna metodología y emplean diversas metodologías adecuándose a las características del grupo y el contexto, así mismo se observa que no hay consenso entre docentes para establecer criterios de adaptación y diversificación curricular, en cuanto a los niveles de implementación de las adecuaciones curriculares, más del 50% si implementa lo que evidencia que si hay disposición para ajustar el currículum a las situaciones educativas que se presentan en la institución; se demuestra además que en los estilos de aprendizaje de los estudiantes predomina el estilo auditivo seguido del kinestésico.

Yambay (2021), elaboró un estudio denominado Adaptaciones curriculares para el desarrollo de la comprensión lectora en estudiantes de tercero de bachillerato. El estudio tiene enfoque cualitativo de nivel descriptivo, siendo la modalidad determinada la investigación documental o bibliográfica; el objetivo del estudio se centró en realizar un análisis de las adaptaciones curriculares que los docentes efectúan para desarrollar las habilidades de comprensión lectora en los estudiantes del tercero de bachillerato, para ello la población y muestra lo conformaron los alumnos que cursaron el tercero de bachillerato en una localidad

de Ecuador, en los procedimientos de recojo de información se empleó la técnica del análisis documental. En las conclusiones se establecen que es necesario realizar las adaptaciones curriculares para su implementación en estudiantes de tercero que presentan dificultades intelectuales o físicas para lograr el desarrollo de las habilidades de comprensión lectora, estas modificaciones de los planes curriculares facilitan al estudiante el acceso a conocimientos a través de la lectura herramienta necesaria para la vida; se infiere además que los elementos del currículo pueden ser modificados en respuesta a las necesidades educativas del contexto y de los estudiantes y estas pueden ser de diversos tipos variando desde los niveles de concreción y pasando por el tipo de sujeto que se atiende hasta por la duración del currículo porque estas no son permanentes.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías del comportamiento organizacional

En la literatura correspondiente al desarrollo del comportamiento organizacional, se establecieron diversas clasificaciones, así se tiene en el caso de Aguilar (2019) que ha planteado diversas teorías, las mismas que se agrupan en los grupos:

2.2.1.1. Teorías populares

Según Aguilar (2019) estas teorías hacen alusión a:

situaciones que en apariencia coinciden con algunas conductas, debido a que en ocasiones estas conductas se hacen presentes en dichas circunstancias, pero que finalmente no son causales de generar esos comportamientos, de allí que las personas establezcan relaciones entre las conductas y los fenómenos basándose en observaciones empíricas, proporcionando explicaciones acientíficas a los que el mismo autor denomina correlaciones ilusorias. Estas relaciones que la gente atribuye

entre situación y conducta son generadoras de hábitos y costumbres culturales que se transmiten y se hacen tradicionales en las organizaciones, son ejemplos de estas situaciones: los ritos, las cábalas u otros que son prácticas que carecen de explicación científica y solo se basan en una percepción popular (pp. 5-6).

2.2.1.2. Teorías basadas en la estructura corporal

De acuerdo a Aguilar (2019), otras explicaciones que se proponen respecto del comportamiento se fundamentan en la estructura corporal de las personas, si bien esta posición no tiene fundamento científico, la psicología sí considera que:

el sistema nervioso es determinante para el desarrollo del aprendizaje, se expresa que cuando el sistema nervioso funciona adecuadamente el aprendizaje es óptimo en caso contrario la persona presentará dificultades para su aprendizaje; sin embargo, esto no justifica el hecho de que el sistema nervioso es condicionante de la conducta, si es claro que es una estructura de soporte del desarrollo humano, pero no lo es de la conducta (p. 6).

En este tipo de explicaciones se encuentran las que consideran que algunos comportamientos son hereditarios, entre estas tenemos la frenología, la teoría de Lombroso, la teoría de Sheldon y la teoría neurolingüística.

La frenología o la doctrina del cerebro fue desarrollada por Franz Joseph Gall, médico alemán, citado por (Arias, 2018, p. 36). Esta teoría tuvo muy importantes implicancias en la política, en el ámbito social, económico y en el ambiente científico.

Gall centra su posición en “que las facultades mentales se pueden localizar en zonas discretas del cerebro” citado por (Arias (2018), p. 38).

Spota (2014) expresa que:

Los principios rectores de esta rama del saber establecían que la mente residía en el cerebro y que este, como órgano maestro de la percepción, la cognición, el razonamiento y la subjetividad, era el receptáculo de la totalidad de las facultades intelectuales de los individuos (p. 255).

Agrega Spota (2014) además que “la frenología consideraba que la forma y la dimensión de las regiones del cerebro guardaban una relación proporcional con las propensiones singulares de las personas hacia determinados comportamientos” (p. 255). Estas ideas planteadas en la teoría fueron correctas, pero eran incompletas y posteriormente fueron corregidas con otra teoría.

La teoría del carácter criminal de César Lombroso tiene una explicación científica. Según Huertas (2011) en esta teoría

El hombre estaba determinado a ser delincuente por sus características físicas, fueran estas heredadas o no. De ahí que se contemplara la existencia de causas preconstituidas para que una persona perpetrara un crimen, motivo por el cual fue aceptada la denominada peligrosidad de un individuo (p.304).

León (2014) sostiene que el autor de esta teoría “partía de la misma premisa que los antropólogos raciales, es decir, que las características físicas tales como la longitud, la forma de cráneo y los rasgos faciales determinaban las diferencias culturales y psicológicas” (p. 34). Y según Vega (2017) “de acuerdo a la teoría del atavismo formulada por Lombroso, el criminal siempre será un criminal, no hay nada que pueda hacerse al respecto, y además es posible identificarlos a través de su apariencia física” (p. 63). Para estos tiempos la teoría del carácter criminal ha sido totalmente refutado y el autor ha quedado en el olvido debido a su posición racista y controversial.

La teoría planteada por William Sheldon consistió en clasificar a las personas en tres tipos básicos de acuerdo al cuerpo, encontrando una relación entre el tipo de cuerpo y el comportamiento demostrado por la persona, la somatotipia o análisis de los somatotipos o biotipos, citado por (Zerón, 2011).

Esta teoría se basa en

El desarrollo de los folículos embrionales dividiendo en los tipos denominados: endomorfo, con predominio de la gordura con estructura ósea débil, el mesomorfo con aspecto físico fuerte, musculoso y piel gruesa, y el último es el ectomorfo con características demacradas con músculos pobres, de huesos delicados y extremidades largas (Zerón, 2011, p. 23).

La programación neurolingüística, según Torres et al. (2012) es una “herramienta de comunicación tanto interna como externa, que permite a los individuos evaluar las asociaciones o disociaciones cognitivas conductuales. Así mismo, se puede considerar que dicha herramienta es un modelo de como las personas estructuran sus experiencias” (p. 972).

De acuerdo a Jaruffe y Pomare (2011) la teoría de programación neurolingüística se basa “en el hecho de que el ser humano no opera directamente sobre el mundo real en que vive, sino que lo hace a través de mapas, representaciones, modelos, a partir de los cuales genera y guía su conducta” (p. 248).

2.2.1.3. Teorías basadas en causas internas no físicas

El tercer tipo que explica la conducta se sustenta en que existen agentes internos adimensionales que generalmente hacen referencia a estados de la mente o estados de ánimo o capacidades, dando explicaciones de situaciones cotidianas como el rendimiento por problemas de aprendizaje, desempeño óptimo por coeficiente intelectual, buena conducta por

actitud positiva y otros. Entre estas teorías tenemos: la teoría X y Y, la teoría de Maslow, la teoría de los impulsos motivacionales y la teoría de las expectativas.

La teoría X y Y fue plantada por Douglas Mc Gregor citado por (Madero y Rodríguez, 2017). Douglas McGregor ha identificado “dos actitudes en las personas, que pudo analizar y relacionar con aspectos del comportamiento humano y de la motivación, que posteriormente se conocieron como la teoría X y la teoría Y, las cuales tienen características contrastantes” (Madero y Rodríguez, 2017, p. 96) y según Munch (2007) en esta teoría se

Llega a la conclusión de que la naturaleza del ser humano ejerce gran influencia en la organización. Propone lograr un equilibrio entre las necesidades del trabajador y las de la empresa a través de la participación activa en la fijación de los objetivos (p. 146).

Según Chiavenato (2006), el autor de la teoría X y Y hace una comparación entre dos estilos que son opuestos, el primer estilo basado en la teoría tradicional y pragmática, y el otro estilo que se basa en los conceptos modernos relacionados a la conducta humana.

De acuerdo a Munch (2010) en la teoría X se supone que el ser humano es por naturaleza perezoso, no le agrada el trabajo y lo evita, las personas tienen que ser controladas y obligadas al trabajo, y les gusta ser dirigidos, no les agrada la responsabilidad y no tienen ambiciones grandes; en la teoría Y se supone que el ser humano no son pasivos por naturaleza y que se vuelven así por las estructuras de la organización, les agrada el trabajo; la responsabilidad, su potencial de desarrollo y su disposición se encuentran latentes en la persona y es tarea del administrador desarrollar esas potencialidades, así mismo la administración determina las condiciones para que la persona alcance los objetivos alineados a los objetivos de la organización. La teoría Y es la más adecuada, pero es importante indicar que las dos son ciertas y todo depende de la madurez emocional del individuo y de las condiciones de la organización.

En la teoría de la motivación de Maslow, de acuerdo a Hernández (2011), parte de la idea de que “el hombre no logra la satisfacción de sus necesidades pasa por estados de frustración que altera su comportamiento, empleado en algunos casos, este estado de frustración para moldear su conducta y alcanzar estados de superación” (p. 174); también Chiavenato (2006) expresa respecto de esta teoría, que Maslow jerarquizó las necesidades que puede “ser visualizada como una pirámide. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades primarias (necesidades fisiológicas) y en la cima, se encuentran las necesidades las necesidades más elevadas (las necesidades de autorrealización)” (p.283).

(Robins & Coulter, 2014) manifiestan que en esta teoría, cada nivel en la jerarquía de necesidades debe ser satisfecha de manera sustancial antes que la siguiente necesidad sea la que domine, porque las personas ascienden sus necesidades por niveles, manifiesta además que, las necesidades primarias se satisfacen de forma externa y las secundarias de forma interna y que si una necesidad de satisfacer de manera sustancial la persona ya no se sentirá motivado a satisfacerla, por ello es necesario conocer el nivel de jerarquía de necesidad del individuo para poder motivarlo en ese nivel o en otro superior.

Mc Clelland y colaboradores, de acuerdo a Robins & Coulter (2014), plantearon la teoría de las tres necesidades, las mismas que son los principales impulsos en el trabajo. Estas son: En primer lugar, “las necesidades de logro que son los impulsos por salir adelante, por alcanzar el éxito con respecto a estándares” (p. 263); en segundo y tercer lugar, “las necesidades de poder, que son necesidades de lograr que otros se comporten de un modo, y las necesidades de afiliación que son los deseos de tener relaciones con otras personas” (p.263).

Para Araya y Pedreros (2009) “estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio”

(p. 48), la importancia de estas necesidades se encuentra en que en gran medida predisponen a las personas a que se comporten de una manera que afectan su desempeño en el trabajo. Hernández (2011) manifiesta que, en esta teoría, lo importante es la motivación de logro, los factores geográficos u otros naturales son secundarios, además el logro y la afiliación son opuestos.

La teoría de las expectativas planteada por Victor Vroom, según Chiavenato (2006), formula que

la productividad es dependiente de tres fuerzas consideradas básicas, estas son las expectativas que son los objetivos que tiene cada individuo pudiendo ser, dinero, seguridad en el cargo, aceptación en la sociedad, reconocimiento; la otra fuerza es la recompensa que es entendida como la relación entre la productividad y el logro de los objetivos de las personas y la tercera fuerza es la relación entre las expectativas y la recompensa, esta es la capacidad de incrementar la productividad para satisfacer las expectativas con las recompensas (p. 466).

Según Hernández (2011) la motivación se relaciona directamente con la expectativa de modo que,

Si la expectativa es alta y positiva, la persona produce energía que lo estimulará para el logro de la meta, pero inversamente si esta expectativa es baja la motivación será deficiente; también la expectativa se relaciona con la experiencia, esto significa que los resultados anteriores son importantes porque estos son los estímulos que fortalecen sus expectativas, si estos resultados son negativos las expectativas disminuyen (p. 184).

De acuerdo a Robins & Coulter (2014) esta teoría “plantea que un individuo tiende a actuar de cierta forma con base a la expectativa de que a la acción le seguirá un resultado dado, y en el atractivo que tiene dicho resultado para el individuo” (p. 545).

2.2.2. Comportamiento organizacional y dimensiones

El hombre por su característica de ser eminentemente social, pasa la mayor parte de su tiempo en comunidad, en grupos humanos realizando diversas actividades como trabajo, diversión, usando servicios, comprando; estas comunidades de personas son las denominadas organizaciones donde el individuo se desenvuelve con conocimiento de las normas que se establecen en ella, relacionándose, trabajando o dirigiéndolas.

Las personas se comportan de una manera en las organizaciones, si se enfocan en el aspecto laboral, algunos individuos son más productivos que otros, los directivos buscan diseñar los espacios de desenvolvimiento, delegan autoridad, estos son aspectos de los cuales se encarga de estudiar el comportamiento organizacional, como expresa Ivancevich et al. (2006)

Entender el comportamiento de las personas en las organizaciones es cada vez más importante en la medida en que temas -como la productividad de los empleados, la calidad de vida laboral y el progreso profesional- de la administración son aún noticia de primera plana (p. 10).

Para Hellriegel & Slocum (2009) el comportamiento organizacional (CO) “es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones” (p. 4), al respecto Molina et al. (2016) expresa que el estudio del CO es un eje dinamizador de la eficiencia y de la eficacia en las organizaciones, es hoy en día una reflexión; agrega además que, la clave de la gestión adecuada para desarrollar las organizaciones está en la actitud de las personas que integran la organización, lo que justifica el CO como una herramienta que beneficia a todo tipo de organizaciones; donde haya

organización existirá la necesidad de comprender, describir, predecir y así mejorar la administración de los comportamientos humanos.

Para Franklin y Krieger (2012) el CO “es el campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en la forma de actuar de la organización y su propósito es mejorar el desempeño de esta” (p. 412); de acuerdo a Chiavenato (2009) el comportamiento organizacional es:

Una disciplina académica que surge como conjunto de varias disciplinas del conocimiento con el objetivo de estudiar el comportamiento humano en las organizaciones, si bien, la definición se mantiene, en la realidad las organizaciones no observan los comportamientos sino son las personas y los equipos que son parte y actúan en estas organizaciones las que tienen comportamientos (p. 6).

Como se pueden observar existen diversas definiciones del comportamiento organizacional, en los cuales se observan términos comunes, sin embargo para los objetivos del presente trabajo se tomó en consideración la definición dada por Dubrin (2003) que expresa:

El comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma. Los objetivos principales del comportamiento organizacional son explicar, predecir y controlar dicha conducta (p. 2).

Las dimensiones del comportamiento organizacional de acuerdo a Ivancevich et al. (2006) son: “el comportamiento individual, el comportamiento de grupo y el comportamiento estructural” (p. 62).

2.2.2.1. Comportamiento individual

Según Ivancevich et al. (2006) el comportamiento individual en el trabajo “es todo lo que una persona hace en el entorno laboral. Hablarle a un gerente, escuchar a un compañero de trabajo, crear un nuevo método para dar seguimiento a una venta, etc. son comportamiento en el trabajo” (p. 79); para Gibson et al. (2011) el marco del comportamiento individual son el ambiente que comprende el laboral y el no laboral; el individuo con sus capacidades, habilidades y actitudes; los comportamientos que incluye la solución de problemas, el proceso de pensamiento, las observaciones y el movimiento; finalmente los resultados que comprende los desempeños, el desarrollo personal y las relaciones con los demás.

Para Chiavenato (2009) el comportamiento individual es fundamental en las organizaciones, y se caracteriza por las diferencias individuales y por la personalidad, las personas tienen bastantes cosas comunes como son el lenguaje, la comunicación y las motivaciones; pero de la misma forma tienen diferencias en sus formas de pensar, de actuar y las formas de sentir, pese a ser seres de la misma especie tienen diferencias profundas.

Para Alles (2008) las organizaciones

Están integradas por individuos que en las horas de trabajo concurren llevando consigo no solo su personalidad sino todo el individuo con sus respectivas emociones, alegrías, ilusiones y todos sus problemas, por tanto, es tarea de los directivos comprender y armonizar con estas situaciones para lograr los resultados esperados en su labor (p. 171).

2.2.2.2. Comportamiento grupal

De acuerdo a Gibson et al. (2011) los grupos “pueden tener un impacto duradero; ellos pueden modificar los elementos motivadores o las necesidades de los individuos, y

pueden influir en su conducta en un ambiente organizacional” (p. 228), Dubrin (2003) afirma que

En las organizaciones actuales se ha convertido en una práctica común organizar los trabajos alrededor de los grupos, los grupos tienen una radical importancia para el entendimiento del comportamiento organizacional y porque además son la base de una organización mayor (p. 118).

Robins y Judge (2013) definen los grupos como “dos o más individuos que interactúan, son interdependientes y se reúnen para lograr objetivos específicos” (p. 216) expresa además que en las organizaciones los grupos pueden ser formales o informales; los grupos formales son los que definen como están estructurados las organizaciones, en ellas los trabajos designados son los que establecen las tareas, en estos grupos la conducta exhibida debería ser guiado por las metas de la organización.

Los grupos informales, a decir de Alles (2008) se conforman con o sin conocimiento de los que dirigen las organizaciones y su origen es variado, sean por gustos, por intereses comunes, por alguna actividad o para realizar protestas por algún motivo, en muchos casos los grupos informales son mal vistos en la organización u organizaciones, de acuerdo a Ivencevich et al. (2006):

Los grupos de trabajo se caracterizan por tener una estructura que modela el comportamiento de sus miembros y permite explicar y prever en buena medida el comportamiento de los individuos así como el desempeño grupal (p. 276).

2.2.2.3. Comportamiento estructural.

De acuerdo a Robins y Judge (2013) el comportamiento estructural “define la manera en que las actividades del puesto de trabajo se dividen, agrupan y coordinan formalmente. Los gerentes tienen que considerar seis elementos fundamentales cuando

diseñan la estructura de su organización” (p. 480), también, manifiesta que estos seis elementos fundamentales son los siguientes: “especialización en el trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización, y formalización” (Robins y Judge, 2013, p. 480).

De acuerdo a Gibson et al. (2011) la estructura organizacional es

Un factor que influye en el comportamiento de los individuos y los grupos siendo el término control el determinante para el funcionamiento de la estructura; todas las organizaciones tienen una estructura de puestos que lo hace diferente unas de otras, esta estructura se visualiza en el denominado organigrama que no siempre es necesario para un buen funcionamiento (p. 241).

2.2.3. Modelos de comportamiento organizacional

Los modelos de comportamiento organizacional según Davis y Newstrom (1999):

Constituyen el sistema de certezas que dominan la manera de pensar de los directivos de una empresa y que por lo tanto afecta a sus acciones. Por consiguiente, es de suma importancia que los administradores adviertan la naturaleza significación y afectividad de sus modelos, así como de los adoptados por quienes los rodean (p. 33)

De acuerdo a Newstrom (2013) los modelos considerados son cinco. Entre los que se mencionan: modelo autocrático, modelo de custodia, modelo de apoyo, modelo colegial y el modelo de sistemas.

2.2.3.1. Modelo autocrático

Según Newstrom (2013) en este modelo los directivos o administradores están orientados para ser la autoridad oficial, su autoridad está delegada por el derecho de mando sobre el personal a la que se aplica, la autoridad cree que conoce que es lo

mejor y el personal solo debe acatar las órdenes. De acuerdo a Alles (2008) en este modelo generalmente

Los empleadores pagan sueldos muy bajos y el desempeño de los empleados de igual forma es mínimo, el personal habitualmente solo espera satisfacer sus necesidades para subsistir ya sea de manera individual o familiar; pero en algunos casos suele presentarse individuos con desempeño destacado (p. 48).

Davis y Newstrom (1999) expresan que “en condiciones autocráticas la orientación de los empleados se dirige a su vez a la obediencia al jefe, no al respeto por este” (p. 37), los resultados de este comportamiento son psicológicos generándose una dependencia al jefe quienes tienen el poder de contratarlos, despedirlos y hacerlos trabajar, es decir tienen el poder absoluto. Para el mismo autor, este modelo es muy útil para el cumplimiento del trabajo y que de ninguna forma fue inservible, porque históricamente este modelo hizo posible la ejecución de grandes obras en los países donde se implementó.

2..2.3.2. Modelo de custodia

Para Alles (2008), este modelo de custodia “hace un especial énfasis en los aspectos que tienen relación con los salarios y las remuneraciones, desde un punto de vista diferente a la concepción moderna de retribuciones en base a objetivos” (p. 52), agrega además que en este modelo no se logra mejores desempeños que el modelo autocrático, pero si tiene más ventaja porque proporciona seguridad y satisfacción a los trabajadores, aunque no alcanzan su realización o no se encuentran motivados.

Según Davis y Newstrom (1999) este modelo

Se originó cuando los administradores tomaron conciencia de que los trabajadores tenían conceptos negativos de ellos, por la inseguridad, las

agresiones y la frustración que generaban en ellos, lo que además afectaba en el hogar de los trabajadores, por lo que decidieron dar mayor seguridad y brindar mayores posibilidades de satisfacción y así desarrollar en el personal mayor gusto por el trabajo, es decir elevar el nivel de calidad laboral (p. 92).

De acuerdo a Molina et al. (2016) este modelo toma como base los recursos económicos que

Son necesarios para brindar beneficios, por lo que se dice que la orientación de la gerencia es hacia el dinero; pero también se genera dependencia del trabajador a la organización; afirma además que las necesidades satisfechas son de manutención mientras que el desempeño de los individuos sigue siendo pasiva por ello siguen produciendo por debajo de sus capacidades y no encuentran motivación. (p. 506)

2.2.3.3. Modelo de apoyo

Este modelo, de acuerdo a Newstrom (2013),

Depende del liderazgo en lugar del poder o el dinero. Mediante el liderazgo, la administración aporta un ambiente que ayuda a los empleados a crecer y lograr, en beneficio de la organización, las cosas de la que son capaces” (p. 36), para Molina et al. (2016).

La dirección genera un ambiente que apoya a los empleados a mejorar y lograr las cosas para los cuales son capaces en línea con las metas de la organización; la orientación de la gerencia es el de apoyo al trabajador en su desempeño, el rol fundamental es ayudar al empleado a realizar su trabajo y resolver sus problemas logrando que ellos colaboren y desarrollen sentimiento de participación en las actividades de la organización.

Alles (2009) manifiesta que este modelo “es más conveniente para adoptar, pero, que para optar por ella se debe realizar un estudio de la cultura de la organización y evaluarse cuan madura se encuentra” (p. 85); en la opinión de Newstrom (2013) este modelo “funciona en empleados y administradores y es el más aceptado, además este modelo no es el tipo de ayuda que implica dinero sino más bien es un estilo de vida laboral” (p. 124).

2.2.3.4. Modelo colegiado

Según Molina et al. (2016) este modelo es una prolongación del modelo de apoyo:

El término colegiado alude a un grupo de personas con un propósito común. Este modelo depende de la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados, teniendo como resultados que los colaboradores se sientan útiles y necesarios (p. 507).

Para Davis y Newstrom (1999) la orientación de la dirección en este modelo “se dirige al trabajo en equipo, la labor de la dirección es simular ser entrenador y creador de un equipo de calidad” (p. 114), la respuesta de los trabajadores a este sistema es la responsabilidad y se sienten obligados a cumplir las normas que representan reconocimiento a su trabajo a la organización, Alles (2009) manifiesta que “los empleados trabajan bien no porque temen ser reprendidos o sorprendidos haciendo algo incorrecto, sino porque se sienten íntimamente obligados a hacer la tarea correctamente” (p. 53).

2.2.3.5. Modelo de sistemas

De acuerdo a Newstrom (2013) este modelo es emergente y “revela los valores propios del comportamiento organizacional positivos, que se centra en identificar, desarrollar y administrar las fortalezas psicológicas de los empleados” (p. 38), bajo este modelo los directivos se concentran en apoyar a los empleados a desarrollar sus sentimiento de esperanza, de optimismo, sentimientos de empatía y de seguridad en sí mismos, estima; capacidades que se relacionan con los resultados que son claves en la ciudadanía organizacional. Newstrom indica que los administradores que implementan este modelo protegen y cultivan con sumo cuidado a sus trabajadores desarrollando en ellos una cultura positiva en el espacio de trabajo que genera éxito en la organización con empleados comprometidos.

2.2.4. La escuela como organización

De acuerdo a Mochon et al. (2014) “las organizaciones desempeñan un papel fundamental en toda sociedad, son las encargadas de producir bienes y servicios” (p. 5), al respecto Munch (2007) afirma que el “objetivo que tiene la organización es simplificar el trabajo, coordinar y hacer que las funciones se optimicen, es decir lograr que todas la tareas planificadas, los recursos se utilicen de manera tal que sea sencillo y ágil su manejo para todos los miembros de la organización y para la satisfacción de los clientes” (p. 38).

Hernández y Palafox (2012) definen la organización como “la coordinación de esfuerzos de dos o más personas o elementos para alcanzar objetivos; continuamente los seres humanos se organizan con otros para efectos determinados en un momento dado” (p. 216).

Según Stonner et al. (1996) el entorno organizacional es fundamental dado que las organizaciones no son autosuficientes ni autocontenidos sino más bien intercambian recursos con el entorno que son los elementos extraños a la organización y son fundamentales para su

desempeño, ellos son los que proporcionan los insumos las cuales son transformados en productos o servicios, de este modo se indica que el entorno externo tiene elementos de acción que directa o indirectamente afectan a la organización.

La escuela es una organización debido a que en ella se distinguen todos los atributos y los componentes que tienen las organizaciones, es decir tiene: objetivos, fines y propósitos que son los que orientan las actividades; posee un grupo de personas que mantienen relaciones interpersonales; distribución de funciones y tareas que tienden a la conclusión de fines establecidos; y tienden a la búsqueda de estrategias que faciliten el ser eficaces (Diez, 2016, p. 7).

De acuerdo a Rodríguez y Salinas (2013) la escuela como organización “puede entenderse como un sistema abierto al ambiente y en continua adaptación, como también un agente capaz de transformar su entorno en un proceso generativo, mejorando sus productos” (p. 67).

Cortez (2009) manifiesta que

Las escuelas como instituciones sociales que están bajo tensión requieren evolucionar porque son instituciones inteligentes que tienen la capacidad de aprender permanentemente, las organizaciones que aprenden se basan en tres conceptos básicos que son: la organización es resultado de la forma de pensar y actuar de sus miembros, para aprender deben conectarse y la visión que se proponen mueve el aprendizaje: agrega también que la escuela debe ser una organización donde debe ser posible soñar en un futuro, pensar en una institución donde el maestro ha recuperado la escuela y no obra de manera individualista sino de manera autónoma y colegiada (p. 108).

2.2.5. La comunicación en la organización

De acuerdo a Robins y Judge (2013) “es probable que la comunicación deficiente sea la fuente de los conflictos interpersonales que se citan con mayor frecuencia, debido a que los individuos pasan comunicándose cerca del 70% de las horas” (p. 336), esta afirmación tiene especial importancia dado que, en las instituciones educativas como organización, se presentan muchos problemas que en algunos casos son a causa de una acertada comunicación, Ivancevich et al. (2006) expresan que

la comunicación ayuda a las personas de la organización a alcanzar sus metas de manera personal o grupal, a generar y responder a los cambios que se producen en la organización, a coordinar las acciones y las conductas pertinentes; pero aún con toda la importancia, siempre se presenta trastornos de la comunicación (p. 173).

Según Newstrom (2013), la comunicación es “la transferencia de información y el entendimiento de una persona con otra. Es una forma de llegar a los demás transmitiéndoles ideas, hechos, pensamientos, sentimientos y valores” (p. 49), el objetivo que tiene la comunicación es que el receptor del mensaje entienda lo que se desea transmitir; cuando hay una comunicación eficaz se tiende un puente entre dos personas que comparten lo que sienten y lo que saben; para Chiavenato (2009), las funciones que cumple la comunicación son:

a) Control: posee un componente fundamental de control del comportamiento en las personas y en los grupos, en las organizaciones se deben respetar las jerarquías y las normas formales y la comunicación es un instrumento para verificar si esto ocurre, la comunicación se emplea para hacer conocer los problemas laborales.

b) Motivación: la comunicación es un medio por el cual se promueve la motivación al definir las tareas de una persona y al evaluar su desempeño para orientarlos sobre las metas y los resultados que se debe lograr, y en todos estos casos se refuerza el

comportamiento que estimulan la motivación por lo que es necesario emplear una acertada comunicación.

c) Expresión de emociones: en los grupos, la comunicación es un medio para que las personas expresen sus sentimientos respecto de las satisfacción o insatisfacción laboral, por lo que se debe emplear como vehículo de expresión de las emociones y sentimientos de satisfacción de las necesidades sociales.

d) Información: a través de una adecuada comunicación se viabiliza la toma de decisiones de tipo individual o grupal al comunicarse información que permite identificar y evaluar los rumbos de las acciones alternativas.

Ivancevich et al. (2006) considera que la comunicación que “el diseño de una organización debe prever la comunicación en cuatro direcciones: hacia abajo, arriba, en sentido horizontal y en diagonal” (p. 426); mientras que Newstrom (2013) manifiesta que una base sólida para una comunicación eficaz y evitar el fracaso en la administración de las organizaciones por parte de los directivos, es tomar en cuenta cuatro pilares fundamentales que son: los directores deben desarrollar una actitud positiva hacia la comunicación, deben trabajar con constancia para estar debidamente informados, planear conscientemente las formas de comunicación y deben desarrollar la confianza.

2.2.6. Diversificación curricular

En todos los países del mundo, donde se cuenta con un sistema educativo organizado, desde el estado se establece un currículo a desarrollarse en la educación de todos los estudiantes, sin embargo, en cada institución educativa para un proceso de implementación y considerando diversos factores, este currículo es diversificado, la diversificación curricular, de acuerdo a Arenas y Sandoval (2013) es:

Un proceso de abordaje y respuesta a la diversidad en las necesidades de todos los alumnos a través de la creciente participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y de la reducción de la exclusión dentro y desde la educación (p. 149).

La perspectiva que orienta la diversificación curricular como medida excepcional, es responder a las necesidades individuales o grupales de los estudiantes en relación a los contextos o ciertas características, atendiendo las competencias generales y a los contenidos esenciales de las distintas áreas establecidas en el currículo; Pascual (1996) expresa que la escolarización debe adecuarse a la diversidad del estudiante para brindarle las mismas posibilidades para progresar de manera significativa y no pensar en un currículo homogéneo, lo que implica que la educación debe tender a desarrollar en sus formas de enseñar para dar respuestas positivas a la diversidad; para Martínez (2004) la diversificación curricular se plantea en respuesta a las dificultades que tienen los estudiantes para seguir el mismo ritmo de aprendizaje que el currículo establecido exige, siendo una alternativa curricular de atención, en cuya ejecución el docente propone proyectos curriculares partiendo de las demandas y las necesidades de sus estudiantes y de los contextos locales y regionales.

En la normativa peruana se establece que los procesos de diversificación son tareas que se realizan en los distintos niveles de atención educativa, a nivel regional, local e institucional; en el Currículo Nacional de Educación Básica (Ministerio de Educación, 2017), se expresa que las regiones tienen la obligación de construir sus currículos tomando como base el CNEB esto implica que, deben adecuar los aprendizajes que se demanda, por las características que tienen los estudiantes, el contexto y el entorno social, cultural, económico, lingüístico, productivo y geográfico.

De acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (Resolución Viceministerial N° 222, 2021), la diversificación curricular es:

El conjunto de procesos que da respuesta a las características, necesidades, intereses y potencialidades individuales o de un grupo de estudiantes en un territorio determinado y en su interacción sociocultural, lingüística, económica, productiva, ambiental geográfica y de desarrollo; permitiendo, articular y adecuar las distintas II.EE, programas y propuestas educativas que se implementa en el territorio, teniendo como premisa los elementos del CNEB (p. 13).

Por otra parte, el Centro de Culturas Indígenas del Perú (2012) manifiesta que el proceso de diversificación curricular

Consiste en adecuar, contextualizar, acomodar las intenciones que tiene la educación a las diversidades, a las características y las demandas que tienen los estudiantes de la comunidad, lo que significa que es una actividad necesaria y es un deber de los docentes realizar este proceso considerando la realidad contextual de los estudiantes (p. 16).

De la misma forma el Centro de Culturas Indígenas del Perú (2012) indica que “el proceso de diversificación curricular implica realizar uno o más de los procedimientos de adecuación, contextualización o adaptación” (p. 36), acciones que consisten en lo siguiente:

2.2.6.1. Adecuación

En la opinión de Corredor (2016) para una adecuada propuesta educativa inclusiva, lo primordial es reconocer la diversidad como una realidad, como una dinámica humana, erradicando las ideas de normal o uniforme que son conceptos excluyentes; agrega, además, que la adecuación curricular es un elemento fundamental en la práctica educativa docente que garantiza que los estudiantes tengan las mismas posibilidades de avanzar y desarrollar competencias.

Según el Ministerio de Educación (RVM N° 222, 2021) las adecuaciones curriculares son

Ajustes curriculares (metodologías, estrategias, recursos internos y externos o didácticas), así como la priorización o incorporación de competencias, que se realizan con el fin de responder a las características, potencialidades, demandas y necesidades de un grupo particular de estudiantes en el territorio (p. 14).

En concreto, las adecuaciones curriculares consisten en acomodar las ofertas educativas a las necesidades y a las posibilidades de cada alumno, es decir enriquecer el currículo que ya existe a partir del aporte que la realidad brinda de modo tal que se logre un aprendizaje significativo.

2.2.6.2. Contextualización

Bautista (2018) considera que,

En el aprendizaje, el contexto y la influencia que ejerce la cultura son importantes, y es que las interacciones sociales que se generan a través del lenguaje permiten el desarrollo de los diversos procesos de la cognición; la persona y su modalidad conjuntamente con el entorno construyen el conocimiento mediante las interacciones sociales y de las relaciones con el entorno, de donde obtienen información que facilita la construcción de su visión del mundo (p. 36).

En la RVM N° 222 (2021), se conceptúa la contextualización como:

El proceso de situar el aprendizaje dentro de la heterogeneidad del territorio, lo cual implica un análisis de la caracterización y diagnóstico territorial que contempla la identificación de las necesidades de aprendizaje, la

identificación de brechas, las realidades ambientales, sociales, culturales y geográficas (p. 14).

Para Curay (2010) la contextualización curricular se realiza por las siguientes razones: por el principio de los aprendizajes significativos; el apoyo que proporciona a los estudiantes para desarrollar su identidad, la comunidad y los alumnos tienen derecho a ser atendidos educativamente en función a sus demandas sociales; la comunidad tiene el derecho de influir y de participar en las definiciones del currículo y en el contexto hay recursos y potencialidades para ser aprovechadas también hay oportunidades que deben emplearse para el aprendizaje.

2.2.6.3. Adaptación

El Ministerio de Educación peruano considera que la adaptación curricular, son los:

Ajustes y o modificaciones que se realizan al CNEB para garantizar una atención personalizada que reconoce y valora las potencialidades del estudiante, y minimiza o elimina barreras educativas que limitan su aprendizaje y participación, para desarrollar las competencias básicas establecidas en el CNEB (RVM N° 222, 2021, p. 15).

Al respecto, Navarro et al. (2016), sostienen que la adaptación es un instrumento que permite la individualización de cada estudiante, inclusive a aquellos individuos que presentan necesidades educativas en mayor o menor grado; para realizar la adaptación curricular se debe tomar en cuenta los siguientes procesos: realizar una evaluación del contexto de la institución, del estudiante y su aula; tomar en cuenta los elementos como competencias y contenidos, temporalización y didáctica, la adaptación debe realizarse inmediatamente se conocen las necesidades de los estudiantes y lo

realizan los docentes, no otras personas, porque son los docentes quienes lo pondrán en práctica.

2.2.7. Teorías que sustentan la diversificación curricular

De acuerdo al CNEB (Ministerio de Educación, 2017), que las premisas para el proceso de diversificación son los siguientes:

- a) Enfoque curricular por competencias que busca formar individuos capaces de emplear sus conocimientos y habilidades para resolver problemas en diversos contextos.
- b) Perfil de egreso que es la visión educativa de país que se quiere para los estudiantes que egresan de la educación básica.
- c) Las competencias que son las facultades que tienen la personas para combinar sus capacidades con el propósito de alcanzar una meta en una situación determinada.
- d) Los estándares de aprendizaje que describen como se desarrolla la competencia en niveles progresivos de complejidad.

De acuerdo a Ocaña (2014) la diversificación curricular se sustenta en las propuestas siguientes:

Un currículo basado en el desarrollo humano, basados en las propuestas de Bruner, Maslow, Piaget y Vigotsky; esta posición considera que el centro de la atención educativa es el estudiante, sus experiencias y sus respectivas necesidades, siendo a meta fundamental su desarrollo integral, es decir el desarrollo del alumnos en todas las dimensiones intelectual, social, emocional y psicomotor; en este caso el currículo es flexible y es sujeto de experimentación, están articulados a la vida y son abiertos para su inclusión de metas. Coll (2007) expresa al respecto, que el currículo es un proyecto abierto que sufre las modificaciones que se originan en su aplicación y su desarrollo, haciendo de su estructura

flexible que facilita la integración de aportaciones enriqueciéndose progresivamente con la cultura local.

El currículo basado en la transformación social, basando su posición en las propuestas de Apple, Giroux y McLaren, sostienen que la construcción curricular gira alrededor de la realidad social, cultural y política de los estudiantes proporcionando mayor valor a la perspectiva sociopolítica; el propósito de esta teoría es lograr que el estudiante desarrolle su capacidad crítica del entorno social y se comprometa en su transformación, para ello el currículo es flexible, abierta y se origina en la realidad del entorno social. Es necesario indicar que, en esta teoría, el docente promueve y facilita el proceso de desarrollo de los aprendizajes; Coll (2007) manifiesta que el diseño curricular en este enfoque tiene una estructura abierta que deja un extenso margen de actuación al docente quien es el que debe adaptar a las situaciones particulares de los alumnos según sus características, pero también a los otros factores que están presentes en el marco educativo como son el contexto y sus necesidades.

2.2.8. Estrategia nacional Aprendo en casa

En respuesta a los problemas educativos presentados por la situación que el mundo atraviesa a causa de la pandemia del Covid-19, en el Perú, se implementó la estrategia nacional “Aprendo en casa”, con el propósito de garantizar la continuidad de la atención educativa de los estudiantes en situación de distanciamiento, y de esta forma los alumnos puedan proseguir sus estudios empleando las herramientas tecnológicas y de comunicación disponibles como el internet, la radio y la televisión para el desarrollo de las actividades de aprendizaje, diseñados para que los docentes hagan uso de ella diversificándolo de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de su institución educativa.

De acuerdo al Ministerio de educación (Resolución Viceministerial N° 211-MINEDU, 2021), se establece que la función del docente en el contexto de la estrategia aprendo en casa, tiene la función de crear experiencias para el aprendizaje de los estudiante o diversificar las experiencias propuestas en relación con las características, las necesidades y las barreras u obstáculos educativos y de los contextos sociales, culturales y lingüísticos de los alumnos; además debe considerar actividades en las cuales el docente interactúe con el estudiante de acuerdo a la condiciones del contexto.

De acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2020) aprendo en casa es:

Una estrategia multicanal que emplea los medios de comunicación como radio, tv e internet para llevar la escuela al hogar. Es una nueva forma de educación a distancia en donde el rol del docente es fundamental como mediador y facilitador en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y la participación de las familias (p. 3).

La estructura de la estrategia aprendo en casa está elaborado en función al sistema de desarrollo de competencias y enfoque establecidos en el currículo de educación básica del Perú, en la plataforma virtual con el mismo nombre, a través del internet se accede a la estrategia, en ella se ubican por grados las experiencias de aprendizaje organizados por periodos de tiempo, cada experiencia de aprendizaje está seguido de un conjunto de actividades diseñadas para ser empleados por docentes y estudiantes a nivel nacional, las experiencias está elaborados en base a 5 ejes educativos nacionales. En los medios de comunicación como la radio y la televisión se presentan el desarrollo de las actividades con algunas variaciones por el tiempo y el nivel, sin embargo, básicamente se trabajan las mismas competencias y contenidos, para ello el docente encuentra en la plataforma virtual de aprendo

en casa los guiones y podcast de la tv y la radio respectivamente para que planifique sus actividades complementarias.

La labor del docente se centra en diversificar las experiencias de aprendizaje y las actividades para complementar las actividades de manera que responda a las necesidades de desarrollo de competencias de los estudiantes y a las demandas del entorno social y cultural, de igual modo, pueda establecer las estrategias de acompañamiento y evaluación formativa necesarios en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

2.3. Definición de términos básicos

- **Comportamiento organizacional**, es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en como el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización (Definición tomada del libro Las variables del comportamiento organizacional que afectan a los cambios de procesos operativos, de Galizzi 2018, p. 54)

Educación a distancia, la educación a distancia como un método o sistema de educación que propende a la formación autónoma, con ausencia de presencialidad y que se media por herramientas tecnológicas, el proceso de enseñanza aprendizaje requieren de una comunicación a través de medios digitales y de una organización muy especial (Definición tomada del libro La educación a distancia, una necesidad para la formación de los profesionales, de Juca, 2016, p. 107)

Estrategia de enseñanza aprendizaje, las estrategias de aprendizaje como aquellas acciones u operaciones mentales que se utilizan para viabilizar el proceso de adquisición de los conocimientos, estas actividades tienen dos características: son directa o indirectamente manipulables, y tienen un carácter intencional o un propósito establecido (Definición tomada

del libro Las estrategias de aprendizaje: características básicas y su relevancia en el contexto escolar, de Valle et al. 1998, p. 55)

Motivación laboral, la motivación es base y destino de toda actividad que desarrolla la persona, y es también la razón de su comportamiento, sin embargo, los efectos de la motivación son pasajeros y están limitados por el tiempo, y sobre todo porque los intereses y las necesidades que tienen las personas son variables (Definición tomada del libro Comportamiento organizacional, de Franklyn & Krieguer, 2012, p. 38)

Diversificación curricular, es entendida como un proceso de construcción a partir de las demandas, necesidades, intereses y características de los estudiantes y de la realidad socio cultural y geográfica, local o regional (Definición tomada del libro Diversificación curricular y la vigencia de la interculturalidad en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Collao-Ilave, de Pérez et al., 2019, p. 111).

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el proceso de diversificación de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional con el proceso de adaptación curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021.

El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el proceso de contextualización curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021.

El comportamiento organizacional y el proceso de adecuación curricular de la estrategia aprendo en casa se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas - 2021.

3.2. Variables

3.2.1. Variable 1: Comportamiento organizacional

Dubrin (2003) “El comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma. Los objetivos principales del comportamiento organizacional son explicar, predecir y controlar dicha conducta” (p. 2).

3.2.2. Variable 2: Diversificación curricular

Resolución Viceministerial N° 222 (2021), la diversificación curricular es: el conjunto de procesos que da respuesta a las características, necesidades, intereses y potencialidades individuales o de un grupo de estudiantes en un territorio determinado y en su interacción sociocultural, lingüística, económica, productiva, ambiental geográfica y de desarrollo; permitiendo, articular y adecuar las distintas II.EE., programas y propuestas educativas que se implementa en el territorio, teniendo como premisa los elementos del CNEB (p. 13).

3.3. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 1*Matriz de operacionalización de variables.*

Título de la investigación: Comportamiento organizacional y diversificación de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas – 2021.						
Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA	CATEGORIZACIÓN
Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en como el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento individual 	<ul style="list-style-type: none"> Solidaridad Responsabilidad Identificación Aporte individual Motivación personal Satisfacción personal Desarrollo personal 	<ul style="list-style-type: none"> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 	Escala: Ordinal Niveles: Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Categorías: Deficiente [20-34] Regular [35-49] Bueno [50-64] Excelente [65-80]
		<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento grupal 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo grupal Metas grupales Desarrollo grupal Comunicación Unidad grupal Satisfacción grupal 	<ul style="list-style-type: none"> 8, 9, 10, 10, 11, 12, 13, 14 		

			<ul style="list-style-type: none"> • Relación interpersonal 			
		<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento estructural 	<ul style="list-style-type: none"> • Control institucional • Organización del trabajo • Cumplimiento de responsabilidades • Estímulos • Liderazgo compartido • Comunicación institucional 	<ul style="list-style-type: none"> • 15, 16, 17, 18,19, 20 		
Diversificación de la estrategia aprendo en casa	<ul style="list-style-type: none"> • Es entendida como un proceso de construcción a partir de las demandas, necesidades, intereses y características de los estudiantes y de la realidad socio cultural 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación 	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización de desarrollo de competencias • Adecuación de la planificación • Adecuación de experiencias de aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • 1, 2, 3, 4, 5, 6 	<p>Escala: Ordinal</p> <p>Niveles: Nunca (1) A veces (2)</p>	<p>Categorías: Deficiente [18-31] Regular [32-45]</p>

	y geográfica, local o regional.		<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de actividades de aprendizaje • Elaboración de recursos complementarios • Evaluación diferenciada 		Casi siempre (3) Siempre (4)	Bueno [46-59] Excelente [60-72]
		<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación 	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización de los estudiantes • Conformación de grupos diferenciados • Ajustes de las capacidades • Ajustes de los desempeños • Ajustes de recursos según necesidades • Evaluación según desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> • 7, 8, 9, 10, 11, 12 		

		<ul style="list-style-type: none"> • Contextualización 	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización del entorno • Necesidades de aprendizaje • Sistematización de la cultura local • Uso de recursos locales • Actividades locales • Participación de la comunidad 	13, 14, 15, 16, 17, 18		
--	--	---	---	------------------------	--	--

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de investigación

El enfoque del presente estudio es el cuantitativo. La investigación se basa en el empleo de los procedimientos estadísticos para procesar la información que se obtiene respecto de un tema en estudio que es de interés de la población. En este enfoque se emplea la medición de las variables que están claramente definidas y en las hipótesis se plantean relaciones matemáticas que expresan relaciones entre las variables, además para el análisis de la información se emplean técnicas estadísticas estructuradas.

El presente estudio busca medir la percepción que tienen los sujetos que conforman la muestra, sobre cada una de las variables, para así establecer el nivel que alcanza cada concepto en la población.

4.2. Tipo y nivel de investigación

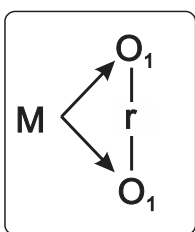
El tipo de investigación es el básico o fundamental porque tiene la finalidad de incrementar el conocimiento científico mediante la observación acerca de cómo funciona un fenómeno de la realidad y también porque se apoya en un marco teórico desarrollando teoría a través del descubrimiento de generalizaciones o principios.

Entendiendo que el nivel de investigación hace referencia al grado o profundidad de conocimiento que la investigación alcanzará con respecto al problema estudiado, la presente investigación tiene el nivel correlacional, puesto que la finalidad es establecer la relación o grado de asociación que se produce entre las variables Comportamiento organizacional y diversificación de la estrategia aprendo en casa en los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

4.3. Diseño de investigación

El diseño que se ha empleado en el presente estudio se encuadra en el no experimental transversal porque no se produce estímulos o condiciones de experimentación de las variables de estudio. Las variables fueron evaluadas en los docentes en su contexto natural sin provocar alteraciones; es transversal debido a que los datos se recogieron una sola vez respecto al comportamiento organizacional de los docentes y la diversificación de la estrategia Aprendo en casa.

El esquema correspondiente al diseño y tipo, es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O1: Aplicación del instrumento de Comportamiento organizacional

O2: Aplicación del instrumento de Diversificación curricular

r: Nivel de relación entre las variables

4.4. Población y muestra

El estudio involucra a los docentes y directivos de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de la provincia de Andahuaylas, en ellos se ha evaluado la condición de las variables comportamiento organizacional y diversificación de la estrategia aprendo en casa, por lo tanto, la población está integrada por los docentes y directivos de la institución educativa mencionada. La población en estudio se organiza de la siguiente manera:

4.4.1. Caracterización de la población

Tabla 2

Directivos y docentes de la IE Belén de Osma y Pardo Andahuaylas - 2021.

Cargo	Varones	Mujeres	Total
Directivos	2	2	4
Coordinadores	1	3	4
Docentes	29	19	48
Total	31	24	55

Fuente: CAP de la institución educativa Belén de Osma y Pardo 2020.

Es necesario explicitar que, población, es el conjunto de todas las unidades de análisis que se encuentra en un ámbito espacial donde se está llevando a cabo la investigación.

La población seleccionada responde a la facilidad de acceso a ella y su representatividad en la provincia de Andahuaylas, siendo considerada como una de las instituciones educativas más grandes de la zona.

4.4.2. Determinación de la muestra

La muestra lo conforman todos los docentes y directivos de la institución educativa donde se realiza el estudio. La muestra es una parte representativa de la población, que tienen características objetivas y son reflejo de la población, de tal modo que los resultados obtenidos en la muestra se pueden generalizar en la población.

El muestreo, es el proceso que consiste en seleccionar y determinar el tamaño de la muestra, siendo diversas las técnicas, como en este caso el tamaño de la muestra es similar al de la población se expresa que el proceso de selección de la muestra es censal.

4.5. Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación

La técnica que se utilizó en el presente estudio para recoger la información fue la encuesta. Esta es una técnica que se basa en recoger las declaraciones que emiten los sujetos de observación que conforman la muestra y que permite reconocer sus opiniones, las creencias y sus valoraciones objetivas.

El instrumento que se utilizó para recoger información respecto de la percepción que tienen los directivos y docentes respecto de las variables fue el cuestionario.

El recojo de la información se realizó a través de dos cuestionarios de elaboración del autor, los mismos que serán validados a través de la técnica de juicio de expertos y evaluados en su consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, esta última se realizará en una muestra de 18 docentes de similares características a la muestra del estudio y se realizará previo al proceso de validación y confiabilidad.

La descripción de cada instrumento es como se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 3*Técnicas e instrumentos de recojo de información.*

Variable	Técnica	Instrumento	Propósito	Muestra
Comportamiento organizacional	Encuesta	Cuestionario de comportamiento organizacional.	Determinar los niveles de comportamiento organizacional de directivos y docentes de una IE de Andahuaylas.	55 docentes
Diversificación de la estrategia aprendo en casa.	Encuesta	Cuestionario de diversificación de la estrategia aprendo en casa	Determinar en qué medida los docentes conocen los procesos de diversificación y su cumplimiento.	55 docentes

Tabla 4

Definición de instrumentos para el recojo de información de las variables de estudio.

Técnica	Instrumento	Muestra a quien se dirige	Objetivo del instrumento
Encuesta	Cuestionario de comportamiento organizacional	55 docentes	Recoger información respecto de la práctica del comportamiento organizacional en los docentes de la IE Belén de Osma y Pardo de la localidad de Andahuaylas
Encuesta	Cuestionario de diversificación curricular	55 docentes	Recoger información referente al cumplimiento de los procedimientos que cumplen los docentes en la diversificación curricular.

4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Después del proceso de recojo de la información de la muestra respecto de las variables en estudio, se procedió a organizar esta información en tablas y figuras estadísticas, para este proceso se empleó las herramientas que proporciona la estadística descriptiva.

En el proceso de validación de hipótesis se empleó la estadística inferencial, de acuerdo a Lind et al. (2012) esta parte de la estadística, es la que proporciona los métodos para establecer una propiedad de la población tomando como base el análisis de la información que se obtiene de la muestra extraída de la población.

En la determinación del nivel de correlación entre las variables, en función a los objetivos establecidos, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, la que fue comparada con escalas establecidas para determinar el nivel de asociación entre los conceptos del estudio.

Se utilizó herramientas digitales para el procesamiento de los datos como el Excel y el SPSS en la versión 25, herramientas que han facilitado los cálculos requeridos en la organización de la información y en las pruebas de hipótesis.

Capítulo V

Resultados logrados con la investigación

5.1. Validación y consistencia de los instrumentos

El recojo de las percepciones de los docentes que conforman la muestra respecto del comportamiento organizacional y la diversificación de la estrategia aprendo en casa, fue recogido a través de dos cuestionarios que fueron elaborados por el autor, previo a su aplicación. Estos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y evaluados en su consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, los resultados de estos procesos se muestran a continuación.

5.1.1. Validación de los instrumentos

La validación de los instrumentos para el recojo de los datos es un proceso que consiste en la revisión de los reactivos que son parte de los instrumentos, por parte de expertos conocedores del tema quienes emiten opinión acerca del contenido y la consistencia del ítem y si estos recogen información respecto de las variables.

De acuerdo con Carrasco (2006), determinar la validez de un instrumento “consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio” (p. 336).

Para el presente caso la validación por juicio de expertos se realizó con la participación de tres expertos en el tema quienes dieron su opinión respecto de los instrumentos de recojo de la información, respecto de la técnica de validación por juicio de expertos, Díaz y Luna (2015) expresan que “los expertos de una temática pueden constatar la valía o no de la muestra de contenidos que se pretenden evaluar a través de un test o un material educativo” (p. 169); en la revisión de los instrumentos, las opiniones de los expertos se consolidaron en la tabla siguiente:

Tabla 5

Validación por juicio de expertos de instrumentos de recojo de información.

CRITERIOS	VALORACIÓN							
	Cuestionario de comportamiento organizacional.				Cuestionario de diversificación de la estrategia Aprendo en casa.			
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Prome dio	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Prome dio
Claridad	19	20	19	19	19	20	20	19
Coherencia y Articulación	20	20	20	20	20	20	20	20
Organización	20	19	20	19	19	19	20	19
Racionalidad	20	20	20	19	20	19	20	19
Intencionalidad	20	20	19	19	19	20	20	19
Consistencia	20	19	20	19	19	20	20	19
Metodología	20	19	20	19	19	20	20	19
PROMEDIO	20	20	20	20	19	20	20	20

Fuente: Fichas de validación de juicio de expertos.

Los expertos que revisaron los instrumentos y validaron para su aplicación en la muestra son los siguientes:

Tabla 6

Relación de expertos que validaron instrumentos de recojo de información.

Experto	Apellidos y nombres	Grado y mención	Lugar de trabajo
1	Luis Moisés Sánchez Vergara	Doctor en educación	Dirección Regional de Educación de Apurímac
2	Ernesto Engilberto Marquez Robles	Doctor en educación	Dirección Regional de Educación de Apurímac
3	Raúl Cayllahua Ramírez	Doctor en educación	Universidad Tecnológica de los Andes Apurímac

Fuente: Registro de fichas de validación de instrumentos

5.1.2. Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se realizó con una muestra de 18 docentes que no pertenecen a la institución, que cumplen con características similares a los docentes donde se realizó la investigación.

La confiabilidad de los instrumentos se realiza con la finalidad de establecer si estos tienen consistencia interna en su construcción, al respecto Vara (2012) manifiesta que “la fiabilidad se relaciona con la precisión y congruencia. La fiabilidad es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento al mismo sujeto, objeto o situación produce iguales resultados” (p. 297).

La fiabilidad de los instrumentos de este estudio fue realizada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y se obtuvo los resultados fueron los siguientes:

Tabla 7

Análisis de fiabilidad de los instrumentos de recojo de información.

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de comportamiento organizacional.	0,983	18
Cuestionario de diversificación de estrategia aprendo en casa	0,980	18

Fuente: Resultados de análisis de fiabilidad con SPSS-26.

De la tabla 7, los resultados de fiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente alfa de Cronbach, los valores obtenidos son superiores a 0,8 lo cual, de acuerdo con Corral (2012, p. 244) tienen confiabilidad muy alta implicando que es posible su aplicación para recoger datos de la muestra respecto de las variables del estudio.

5.2. Presentación de los datos

Aplicado los cuestionarios a la muestra, corresponde organizar los datos recogidos empleando procedimientos estadísticos, interpretarlos y luego analizarlos para dar a conocer cómo se presentan las variables del estudio en la población investigada, para este caso se presentará la información en dos partes: la primera parte consta de los resultados descriptivos de la información recogida presentados en tablas y figuras, en una segunda parte se realiza el análisis inferencial de los resultados dando respuestas a las hipótesis formuladas y a los objetivos establecidos en la investigación.

5.2.1. Resultados de la variable comportamiento organizacional

Tabla 8

Comportamiento organizacional de docentes de la institución educativa Belén de

Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

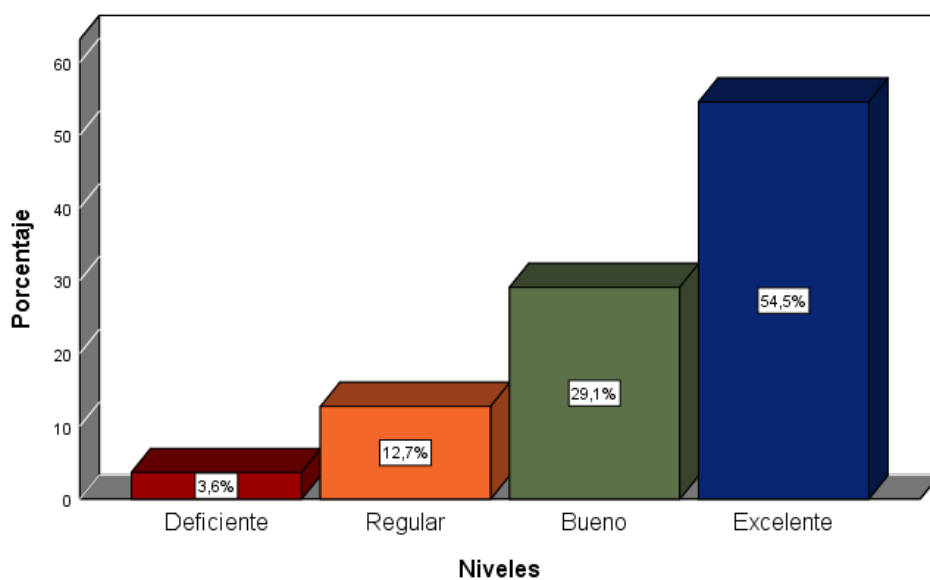
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	3,6	3,6	3,6
	Regular	7	12,7	12,7	16,4
	Bueno	16	29,1	29,1	45,5
	Excelente	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Figura 1

Comportamiento organizacional en la institución educativa Belén de Osma y Pardo de

Andahuaylas - 2021.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Nota: Presentación porcentual del comportamiento organizacional de docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

La tabla 8 muestra cómo se presenta el comportamiento organizacional de los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de la localidad de Andahuaylas, según la percepción de los docentes, como se observa, el 54,5% de los docentes manifiesta que el comportamiento organizacional es excelente, el 29,1% manifiesta que es bueno y solo el 3,6% expresa que es deficiente.

La variable comportamiento organizacional es valorado a través del comportamiento individual, el comportamiento en grupo y el comportamiento de los docentes como una estructura funcional, desde estas perspectivas, más del 50% de los docentes de la institución donde se realiza el estudio considera que esta es excelente y solo un reducido porcentaje manifiesta su disconformidad indicando que es regular o mala.

Tabla 9

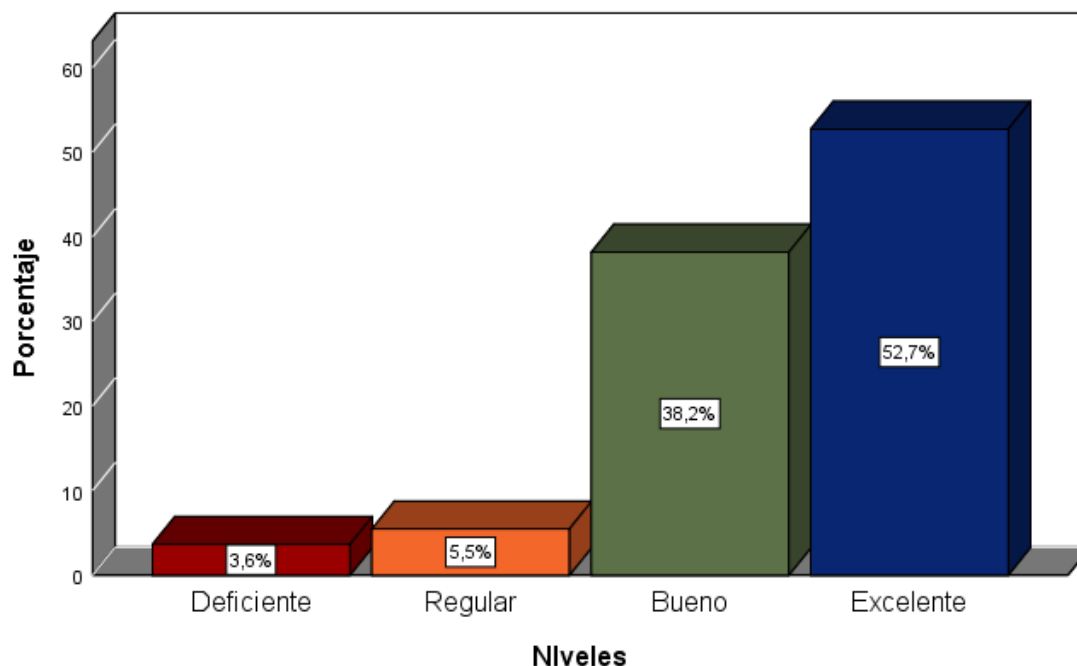
Comportamiento individual de docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	3,6	3,6	3,6
	Regular	3	5,5	5,5	9,1
	Bueno	21	38,2	38,2	47,3
	Excelente	29	52,7	52,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Figura 2

Comportamiento individual de docentes de la institución Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Nota: Presentación porcentual del comportamiento individual de docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

En el caso del comportamiento individual de los docentes, se observa en la tabla 9 que según el 52,7% esta dimensión es excelente, para el 38,2% el comportamiento individual es bueno y solo para el 3,6% esta dimensión es deficiente.

El comportamiento individual en su observación asume aspectos relacionados con la solidaridad, la responsabilidad en el cumplimiento de las tareas docentes, los aportes que realizan los docentes para el logro de los objetivos institucionales y la satisfacción que obtienen en su desempeño personal y profesional; como se observa, la gran mayoría de los docentes considera que el comportamiento individual demostrado por los docentes es de bueno a excelente siendo mínimo el porcentaje que indica que esta dimensión es deficiente.

Tabla 10

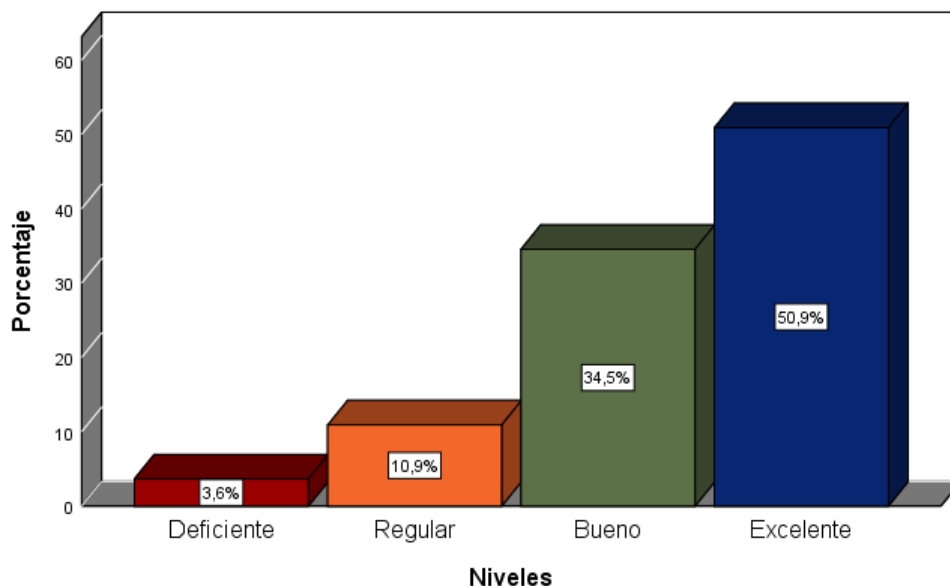
Comportamiento grupal de docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	3,6	3,6	3,6
	Regular	6	10,9	10,9	14,5
	Bueno	19	34,5	34,5	49,1
	Excelente	28	50,9	50,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Figura 3

Comportamiento individual de docentes de la institución Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Nota: Presentación porcentual del comportamiento grupal de docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

En el caso del comportamiento grupal en los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de la localidad de Andahuaylas, la tabla 10 muestra que de acuerdo al 50,9% de los docentes esta dimensión es excelente, para el 34,5% es bueno y solo para el 3,6% el comportamiento grupal es deficiente.

Desde la percepción de los docentes en la institución educativo donde se realizó el estudio, el trabajo en equipo y cooperativo es excelente, y se evidencia a través de los diversos aspectos como el establecimiento de metas y objetivos que se realiza con participación de todos los miembros de la comunidad donde se observa, además, un trabajo cohesionado donde los miembros encuentran satisfacción favoreciendo las relaciones interpersonales.

Tabla 11

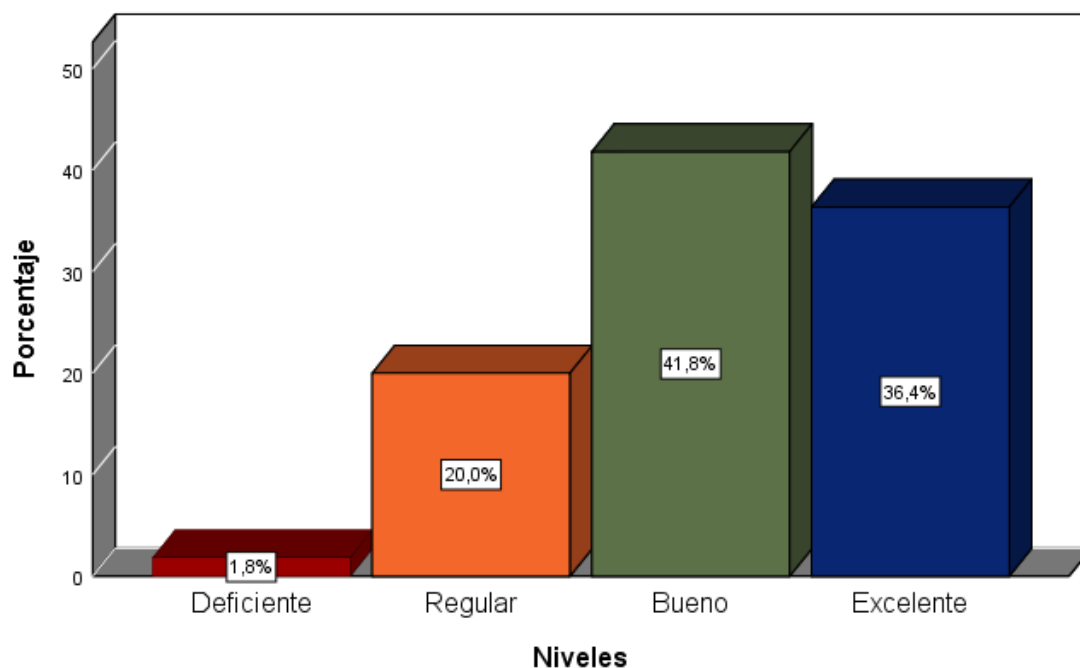
Comportamiento estructural de docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	1,8	1,8	1,8
	Regular	11	20,0	20,0	21,8
	Bueno	23	41,8	41,8	63,6
	Excelente	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Figura 4

Comportamiento estructural de docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Nota: Presentación porcentual del comportamiento estructural de docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

En la dimensión comportamiento estructural, la tabla 11 muestra que el 41,8% de los docentes considera que esta es buena, de acuerdo al 36,4% el comportamiento estructural es excelente y para el 1,8% de ellos es deficiente.

El comportamiento estructural especifica las actuaciones de los docentes en aspectos como la comunicación, el control institucional, el liderazgo que se ejerce en la institución, los estímulos que están establecidos por el cumplimiento de las funciones entre otros, en esta dimensión, la mayoría de los docentes expresa que esta es buena y excelente lo que indica que el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa como estructura organizacional es adecuada de acuerdo a la mayoría de los docentes y es calificada como deficiente por una minoría.

5.2.2. Resultados de la variable diversificación de la estrategia Aprendo en casa.

Tabla 12

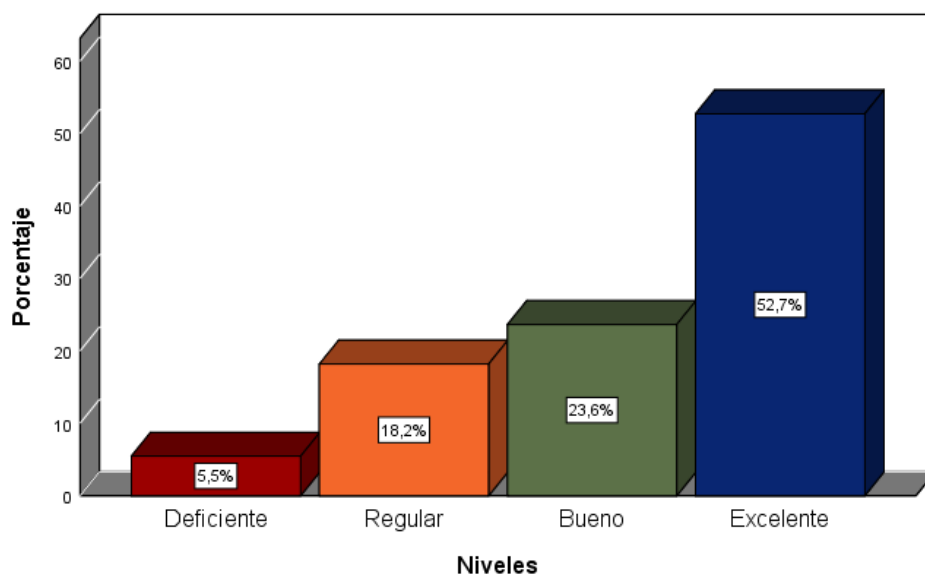
Diversificación de la estrategia aprendo en casa en la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	5,5	5,5	5,5
	Regular	10	18,2	18,2	23,6
	Bueno	13	23,6	23,6	47,3
	Excelente	29	52,7	52,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Figura 5

Diversificación de la estrategia aprendo en casa en la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Nota: Presentación porcentual de la diversificación de la estrategia aprendo en casa de docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

En la variable diversificación de la estrategia aprendo en casa en la institución educativa Belén de Osma y Pardo, de acuerdo a la tabla 12, para el 52,7% de los docentes este proceso de diversificación es excelente y para el 23,6% es bueno, solo para el 5,5% de los docentes es deficiente.

El proceso de diversificación consiste en realizar los procedimientos de adaptación, complementación o adecuación de las experiencias y actividades planificadas en la estrategia aprendo en casa de acuerdo a la realidad de los estudiantes y de la institución, como se observa, para la mayoría de los docentes este proceso se realiza de manera óptima por los docentes de esta institución educativa.

Tabla 13

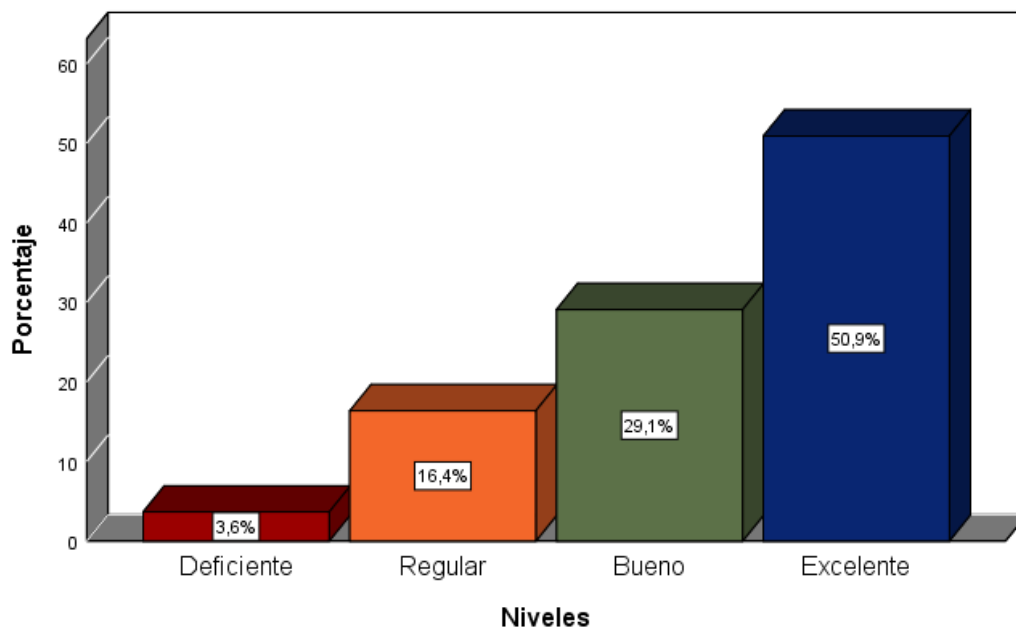
Adecuación de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	3,6	3,6	3,6
	Regular	9	16,4	16,4	20,0
	Bueno	16	29,1	29,1	49,1
	Excelente	28	50,9	50,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Figura 6

Adecuación de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Nota: Presentación porcentual de la adecuación de la estrategia aprendo en casa de docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Como se muestra en la tabla 13, según el 50,9% de los docentes de la institución donde se realizó el estudio la adecuación de la estrategia aprendo en casa se realiza de manera excelente, y según el 29,1% este proceso es bueno, mientras que el 3,6% califica este proceso como deficiente.

El proceso de adecuación de las experiencias y actividades de aprendizaje de la estrategia aprendo en casa consiste en caracterizar el desarrollo de las competencias de los estudiantes para planificar en función a los niveles alcanzados elaborando recursos para sus aprendizajes, este proceso también considera los aspectos de evaluación; como se observa, de acuerdo a los docentes, este proceso de adecuación se realiza de manera efectiva en la institución educativa.

Tabla 14

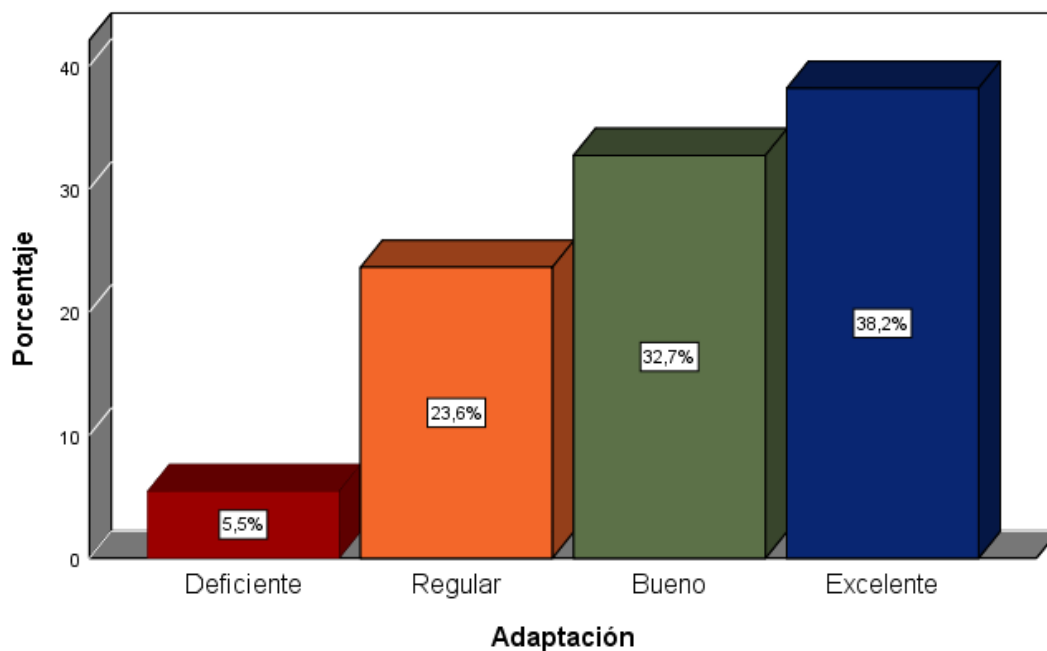
Adaptación de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	5,5	5,5	5,5
	Regular	13	23,6	23,6	29,1
	Bueno	18	32,7	32,7	61,8
	Excelente	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Figura 7

Adaptación de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Nota: Presentación porcentual de la adaptación de la estrategia aprendo en casa de docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

En la dimensión adaptación de la estrategia aprendo en casa mostrado en la tabla 14, de acuerdo al 38,2% de los docentes este procedimiento se realiza de manera excelente, y según el 32,7% este proceso de diversificación es bueno, también hay un 5,5% que considera que la adaptación es deficiente en la institución educativa.

La adaptación como parte de la diversificación es un proceso que considera reajustar las competencias en función a las habilidades de los estudiantes, esto implica los casos en los cuales los estudiantes tienen necesidades especiales, también se puede formar grupos diferenciados de acuerdo a las habilidades que demuestran teniendo que adaptar desempeños,

recursos y procedimientos de evaluación a la diversidad de los grupos; como se observa, menos del 40% indica que este proceso es excelente, por las dificultades que esto significa.

Tabla 15

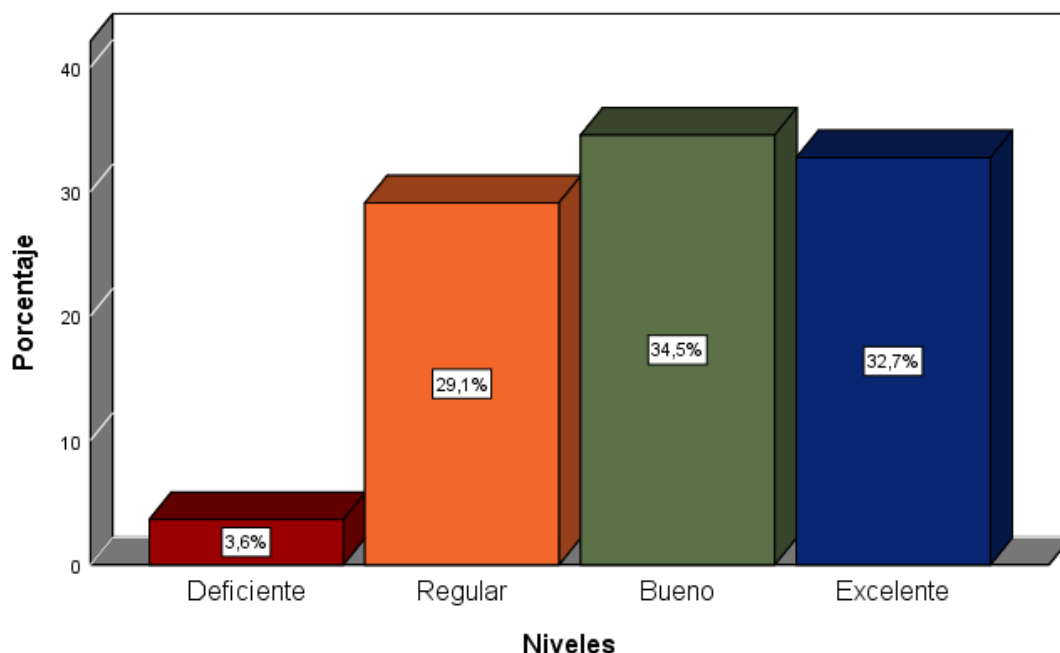
Contextualización de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	3,6	3,6	3,6
	Regular	16	29,1	29,1	32,7
	Bueno	19	34,5	34,5	67,3
	Excelente	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Figura 8

Contextualización de la estrategia aprendo en casa por los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

Nota: Presentación porcentual de la adaptación de la estrategia aprendo en casa de docentes de IE Belén de Osma y Pardo.

En el caso de la contextualización de las experiencias de aprendo en casa, en la institución educativa Belén de Osma y Pardo, de acuerdo al 34,5% de los docentes este proceso se realiza de manera buena, y de acuerdo al 32,7% de ellos este proceso es excelente y solo el 3,6% indica que este proceso es deficiente.

La contextualización hace referencia a los procesos de caracterización del contexto en base a la cual se realiza la diversificación de las experiencias y actividades de aprendizaje, en el contexto se consideran las actividades sociales y culturales de la zona, los cuales son consideradas en la construcción de situaciones para las experiencias, también se hace uso de los recursos del medio haciendo partícipes de las instituciones y espacios de la comunidad como alternativos a las aulas; como se observa en los resultados esta contextualización de acuerdo a un gran porcentaje de los docentes es buena.

5.2.3. Contrastación de hipótesis

La contrastación o prueba de hipótesis es:

Una regla que se aplica a un valor experimental orientando a la toma de decisión respecto del rechazo o aceptación de la hipótesis nula, este proceso consiste en contrastar una hipótesis nula contra una alternativa con la suposición del supuesto de que la hipótesis nula es cierta cuando en realidad se toma una decisión (Barreno et al., 2013, p. 166)

Para el contraste de hipótesis se empleó el p-valor o valor de significancia y para determinar el nivel de asociación entre valores se utilizó el coeficiente Rho de Spearman por las características ordinales de las variables en estudio; la escala utilizada para determinar el nivel de relación entre los aspectos mencionados en las hipótesis es la propuesta por Rowntree (1984) cuya valoración es la siguiente:

Coeficiente	Interpretación
0	Nula
>0.0 – 0.2	Muy baja
>0.2 – 0.4	Baja
>0.4 – 0.6	Moderada
>0.6 – 0.8	Alta
>0.8 – <1.0	Muy alta
1.0	Perfecta

5.2.3.1. Contraste de hipótesis general

Ha: El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el proceso de diversificación de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con el proceso de diversificación de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

Tabla 16

Correlación entre comportamiento organizacional y diversificación de estrategia en docentes de IE Belén de Osma y Pardo Andahuaylas - 2021.

		Diversificación de la estrategia aprendo en casa	
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,630**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Fuente: Análisis de datos con SPSS 26

Interpretación

En el análisis correlacional entre variables mostrado en la tabla 16, el p-valor=0,000 menor que el valor de significancia $\alpha=0,01$ indica que si existe correlación entre las variables comportamiento organizacional y el proceso de diversificación que efectúan los docentes por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; el nivel de correlación existente entre variables lo establece el coeficiente Rho de Spearman cuyo valor de 0,630 significa que la correlación es fuerte, por lo tanto se concluye con la afirmación que el comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el proceso de diversificación de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021; lo que implica que cuando el comportamiento organizacional de los docentes mejora el proceso de diversificación también mejora en la misma medida.

5.2.3.2. Contraste de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional con el proceso de adaptación curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional con el proceso de adaptación curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

Tabla 17

Correlación entre comportamiento organizacional y proceso de adaptación en docentes de IE Belén de Osma y Pardo Andahuaylas - 2021.

			Adaptación
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,544**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla muestra el análisis inferencial del nivel de asociación entre el comportamiento organizacional y la dimensión adaptación de la variable diversificación, como se observa en la tabla 17, el p-valor=0,000 es menor que la significancia $\alpha=0,01$; esta diferencia significa que si existe correlación entre los aspectos mencionados; el nivel de asociación está determinado por el coeficiente Rho de Spearman cuyo valor de 0,544, de acuerdo con Rowntree (1984, p. 127) indica que la correlación es moderado, por lo tanto, se concluye que si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional con

el proceso de adaptación curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021; esta afirmación significa que cuando el comportamiento organizacional mejora de manera positiva, el proceso de adaptación curricular que realizan los docentes también mejora en forma positiva.

Hipótesis específica 2

Ha: El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el proceso de contextualización curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con el proceso de contextualización curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

Tabla 18

Correlación entre comportamiento organizacional y proceso de contextualización en docentes de IE Belén de Osma y Pardo Andahuaylas - 2021.

		Contextualización	
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,494**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

**.

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 18 muestra el nivel de asociación entre la variable comportamiento organizacional y la dimensión contextualización, como se visualiza el p-valor=0,000 es menor que la significancia $\alpha=0,01$ significando que si existe asociación entre el comportamiento organizacional y la dimensión contextualización, el coeficiente obtenido

Rho de Spearman cuyo valor es de 0,494 indica que esta correlación entre los aspectos mencionados es moderada, por consiguiente se concluye que en los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas, el comportamiento organizacional si se relaciona significativamente con el proceso de contextualización curricular de la estrategia aprendo en casa, siendo indicador que a mejor comportamiento organizacional de los docentes el proceso de contextualización curricular mejora en la misma medida.

Hipótesis específica 3

Ha: El comportamiento organizacional y el proceso de adecuación curricular de la estrategia aprendo en casa se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

Ho: El comportamiento organizacional y el proceso de adecuación curricular de la estrategia aprendo en casa no se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021.

Tabla 19

Correlación entre comportamiento organizacional y proceso de adecuación en docentes de IE Belén de Osma y Pardo Andahuaylas - 2021.

		Adecuación	
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,649**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla muestra el análisis inferencial del nivel de asociación entre el comportamiento organizacional y la dimensión adecuación curricular de la variable

diversificación, como se observa, el p -valor=0,000 es menor que la significancia $\alpha=0,01$; esta diferencia significa que si existe correlación entre los aspectos mencionados; el nivel de asociación Rho de Spearman con valor de 0,649, de acuerdo con Rowntree (1984, p. 127) indica que la correlación es fuerte, por lo tanto, se concluye que si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional con el proceso de adecuación curricular de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas - 2021; esta afirmación significa que cuando el comportamiento organizacional mejora de manera positiva, la adecuación curricular que realizan los docentes también mejora en forma positiva.

5.3. Análisis y discusión de los resultados

En las condiciones generadas en las instituciones educativas, como consecuencia de la implementación de la educación remota, a causa de la pandemia vivida por la humanidad, la labor del docente peruano estuvo condicionada a emplear la estrategia denominada Aprendo en casa para dar continuidad educativa a los estudiantes, esto implicaba realizar una labor de diversificación de los recursos y materiales diseñados en este proceso; la implementación del currículo, como manifiesta la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) “la pandemia ha transformado los contextos de implementación del currículo, no solo por el uso de plataformas y la necesidad de considerar condiciones diferentes a aquellas para las cuales el currículo fue diseñado” (p. 4).

La organización en las instituciones educativas están lideradas por los directores quienes tienen la función de velar por el cumplimiento de las orientaciones educativas que brinda la instancia superior correspondiente, sin embargo es importante considerar que en las escuelas se generan problemas de todo tipo que transita por los deberes que tienen los

docentes respecto de los aprendizajes de los estudiantes, dentro de los cuales se encuentra el proceso de diversificación curricular; en este proceso es cuando se observa el comportamiento organizacional que practican los docentes, que en muchos casos incide en los logros de aprendizaje que se alcanza en la institución, así como menciona Ivancevich et al. (2006) “entender el comportamiento de las personas en las organizaciones es cada vez más importante en la medida en que temas -como la productividad de los empleados, la calidad de vida laboral y el progreso profesional- de la administración son aún noticia de primera plana” (p. 10).

El comportamiento organizacional de acuerdo con Hellriegel & Slocum (2009) es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones, al respecto Dubrin (2003) es preciso e indica que el CO es “el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma” (p. 2); luego, es importante considerar el comportamiento organizacional que manifiestan los docentes en la institución para poder establecer y trazarse las metas y productos que como organización educativa se desea alcanzar.

Del análisis estadístico de la información estadística recogida, como percepción que los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo tienen respecto del comportamiento organizacional, se observa que el 54,5% de los docentes manifiesta que el comportamiento organizacional es excelente, el 29,1% manifiesta que es bueno y solo el 3,6% expresa que es deficiente; en cuanto a los aspectos que evidencian este comportamiento demostrado por los docentes se observa que, en el comportamiento individual para el 52,7% esta dimensión es excelente, para el 38,2% el comportamiento individual es bueno y solo

para el 3,6% esta dimensión es deficiente; en el comportamiento grupal al 50,9% de los docentes esta dimensión es excelente, para el 34,5% es bueno y solo para el 3,6% el comportamiento grupal es deficiente, de igual modo en el comportamiento estructural, el 41,8% de los docentes considera que esta es buena, de acuerdo al 36,4% el comportamiento estructural es excelente y para el 1,8% de ellos es deficiente.

Concretamente, se observa que para la mayoría de los docentes de esta institución, el comportamiento organizacional es de bueno a excelente; similares resultados encontraron Cañari (2017) quien concluye indicando que el 36% de los docentes presenta un nivel alto de comportamiento organizacional en una institución educativa, contrariamente, Deza (2020) encontró que el 73% de los docentes considera que el comportamiento organizacional es regular en los docentes de una institución educativa y Alvan (2017) quien destaca que el 52% de los docentes en las instituciones de nivel inicial de una red educativa indican que el comportamiento organizacional es regular.

El proceso de diversificación como tarea de los docentes es un proceso que consiste en adecuar el currículo nacional respondiendo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, a su realidad y a las características del entorno, Arenas y Sandoval (2013) manifiestan que es

Un proceso de abordaje y respuesta a la diversidad en las necesidades de todos los alumnos a través de la creciente participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y de la reducción de la exclusión dentro y desde la educación (p. 149).

Para Martínez (2004) la diversificación curricular se plantea en respuesta a las dificultades que tienen los estudiantes para seguir el mismo ritmo de aprendizaje que el currículo establecido exige, siendo una alternativa curricular de atención, en cuya ejecución

el docente propone proyectos curriculares partiendo de las demandas y las necesidades de sus estudiantes y de los contextos locales y regionales.

En este proceso de atención educativa a distancia, los docentes asumieron la responsabilidad de diversificar los recursos educativos que proporcionó el Ministerio de Educación a través de la estrategia nacional aprendo en casa; respecto de este proceso de diversificación de las actividades propuestas, en la información estadística de la función de diversificación que realizaron los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, se describe que, de acuerdo al 52,7% de los docentes este proceso de diversificación es excelente y para el 23,6% es bueno, solo para el 5,5% de los docentes es deficiente. En cuanto a los aspectos correspondientes de contextualización, adecuación y adaptación que realizan los docentes de la institución mencionada, según el 50,9% de los docentes de la institución la adecuación de la estrategia aprendo en casa se realiza de manera excelente, y según el 29,1% este proceso es bueno, mientras que el 3,6% califica este proceso como deficiente; en la adaptación de la estrategia aprendo en casa, de acuerdo al 38,2% de los docentes este procedimiento se realiza de manera excelente, y según el 32,7% este proceso de diversificación es bueno, también hay un 5,5% que considera que la adaptación es deficiente en la institución educativa; en la contextualización de las experiencias de aprendo en casa, de acuerdo al 34,5% de los docentes este proceso se realiza de manera buena, y de acuerdo al 32,7% de ellos este proceso es excelente y solo el 3,6% indica que este proceso es deficiente.

En investigaciones que preceden a la presente, García (2017) concluye que el 75% de los docentes emplean adecuadamente el Diseño Curricular Nacional (DCN) para hacer la diversificación, el 50% no hacen uso correcto del Proyecto Curricular Institucional en los procesos de diversificación y el 42% no consideran elementos de la región en la

diversificación; también Pérez (2017) concluye que el 22% de los docentes no hacen uso del calendario comunal para los procesos de diversificación, el 36% no emplean la potencialidades y los problemas de la comunidad en la organización de la información, el 24% no toman en cuenta las demandas y exigencias de los padres y el 34% no hacen uso del diagnóstico socio lingüístico; de igual manera Barra (2017) manifiesta que los docentes no se identifican con ninguna metodología para la diversificación y emplean diversas metodologías adecuándose a las características del grupo y el contexto, así mismo se observa que no hay consenso entre docentes para establecer criterios de adaptación y diversificación curricular, en cuanto a los niveles de implementación de las adecuaciones curriculares, más del 50% si implementa lo que evidencia que si hay disposición para ajustar el currículum a las situaciones educativas que se presentan en la institución.

En el análisis inferencial de la correlación entre las variables comportamiento organizacional y diversificación curricular de la estrategia aprendo en casa que se desarrolla por parte de los docentes de la institución donde se realizó el estudio, el p -valor=0,000 menor que el valor de significancia $\alpha=0,01$ indica que si existe correlación entre las variables comportamiento organizacional y el proceso de diversificación, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; el nivel de correlación existente entre variables lo establece “el coeficiente Rho de Spearman cuyo valor de 0,630 significa que la correlación es fuerte” (Rowntree, 1984, p. 127), por lo tanto se concluye con la afirmación que el comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el proceso de diversificación de la estrategia aprendo en casa.

En la asociación de la variable comportamiento organizacional y las dimensiones de la diversificación curricular, el p -valor=0,000 es menor que la significancia $\alpha=0,01$ obtenido

en la asociación entre el comportamiento organizacional y las dimensiones adaptación, adecuación y contextualización indican que si existe correlación entre estas variables y las dimensiones indicadas; así mismo, el valor Rho de Spearman obtenido mayor que 0,5 indican que el nivel de asociación en cada caso es entre moderado y fuerte de acuerdo con Rowntree.

Estos resultados son coincidentes con los hallazgos de otros investigadores, si bien las variables no son las mismas, sin embargo, el comportamiento organizacional es un factor determinante en diferentes aspectos de la productividad en las organizaciones, como en los hallazgos establecidos por Macedo y Delgado (2020) quienes concluyen en su investigación que el comportamiento organizacional garantiza un adecuado desarrollo de la gestión educativa, facilita los procesos de desarrollo de la institución en función a objetivos estratégicos, de la misma forma que, si el comportamiento de la organización es deficiente se observa la insatisfacción de los usuarios con el servicio que se brinda en la institución por los trabajadores liderados por el director de la institución.

En las correlaciones establecidas con intervención del comportamiento organizacional, se tiene a Alvan (2017) quien encontró que si existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en la red de docentes de nivel inicial, también concluye que hay relación entre las dimensiones desempeño, compromiso, satisfacción en el trabajo y ciudadanía organizacional cada una de ellas con el liderazgo; Cañari (2017) expresa que existe una correlación moderada entre las variables comportamiento organizacional y motivación laboral, además se demuestra que la motivación laboral se relaciona en un nivel moderado con las dimensiones comportamiento individual, comportamiento grupal y el comportamiento estructural; Deza (2020) concluye que el comportamiento organizacional si se relaciona fuertemente con la calidad del servicio educativo en una institución educativa, también comprueba que las dimensiones

comportamiento organizacional de las personas, del entorno, la estructura del comportamiento organizacional y la tecnología se relacionan en un nivel fuerte con la calidad del servicio educativo

En el caso de la variable diversificación curricular, Yambay (2021) concluye que es necesario realizar las adaptaciones curriculares para su implementación en estudiantes de tercero que presentan dificultades intelectuales o físicas para lograr el desarrollo de las habilidades de comprensión lectora; García (2017) concluye que más del 50% de los docentes toman en cuenta en mayor medida el DCN para elaborar su programación anual y no el Diseño Curricular Regional, también se concluye que un 25% de los docentes no elaboran su programación curricular anual.

Es importante considerar aspectos relevantes del comportamiento organizacional para el logro de objetivos institucionales, los líderes de las instituciones educativas tienen la obligación de establecer acciones que promuevan una adecuada organización con relaciones entre sus miembros que permita la participación motivada, en este caso es necesario tomar en cuenta las necesidades de los docentes como expresa Robins & Coulter (2014), en su teoría de las tres necesidades las mismas que son los principales impulsos en el trabajo, estas son: las necesidades de logro que son los impulsos por salir adelante, por alcanzar el éxito con respecto a estándares, las necesidades de poder, que son necesidades de lograr que otros se comporten de un modo, y las necesidades de afiliación que son los deseos de tener relaciones con otras personas, a lo que se suma Araya y Pedreros (2009) que expresan “estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio” (p. 48),

La escuela es:

Una organización porque tiene objetivos, fines y propósitos que son los que orientan las actividades; está conformado por un grupo de personas con propósitos comunes para ello se distribuyen funciones y tareas que tienden a la consecución de fines establecidos; y tienden a la búsqueda de estrategias que faciliten el ser eficaces (Diez, 2016, p. 7).

De acuerdo a Rodríguez y Salinas (2013) la escuela como organización “puede entenderse como un sistema abierto al ambiente y en continua adaptación, como también un agente capaz de transformar su entorno en un proceso generativo, mejorando sus productos” (p. 67); las interacciones que se desarrollan en la escuela como organización tiene un propósito máximo que es el logro de los aprendizajes de los estudiantes, y esa meta orienta la atención de los estudiantes en función a sus necesidades y características a través de la diversificación.

La implementación de la estrategia nacional aprendo en casa ha significado una atención diferenciada en la medida que los docentes se hayan apropiado de ella y hayan diversificado en función a la realidad estudiantil para concretar el desarrollo de competencias educativas establecidas, los hallazgos de la presente investigación responden a una percepción de los docentes y como se observa este proceso se desarrolló de manera positiva en función al comportamiento organizacional demostrado como organización educativa.

Conclusiones

Primera.- El comportamiento organizacional de los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas en Apurímac, si se relaciona significativamente con el proceso de diversificación curricular de la estrategia aprendo en casa, el p-valor de 0,000 menor que la significancia de 0,01 así lo evidencia, además el valor Rho de Spearman de 0,630 expresa que este nivel de asociación es fuerte; además en esta institución educativa se observa que el comportamiento organizacional percibido por el 54,5% de los docentes es excelente, de igual manera la práctica de diversificación curricular es también considerado como excelente por el 52,7% de los docentes, valores que evidencian una relación significativa entre las variables mencionadas.

Segunda.- La variable comportamiento organizacional, se relaciona de manera significativa con la dimensión adaptación de la diversificación, en los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo del distrito de Andahuaylas en Apurímac, esta afirmación se sustenta con el p-valor de 0,000 menor que la significancia de 0,01 y el valor de Rho de Spearman de 0,544 que se interpreta como una correlación moderada; además el comportamiento organizacional es valorado por el 52,7% de los docentes como excelente, de igual modo el proceso de adaptación es considerado como excelente por el 38,2% de los docentes, expresando un nivel significativo de correlación.

Tercera.- En los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo del distrito de Andahuaylas en Apurímac, el comportamiento organizacional si se relaciona

significativamente con la dimensión contextualización de la variable diversificación, afirmación que se sustenta con el p-valor de 0,000 menor que la significancia de 0,01 y el valor de Rho de Spearman de 0,494 que se interpreta como una correlación moderada, además el 50,9% de los docentes manifiestan que el comportamiento organizacional en la institución es excelente, así mismo para el 32,7% de los docentes la contextualización practicada como parte de la diversificación es excelente, siendo estas cifras indicadoras de un nivel de correlación significativo.

Cuarta.- Si existe una relación significativa de la variable comportamiento organizacional con la dimensión adecuación de la diversificación, en los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo del distrito de Andahuaylas en Apurímac, esta afirmación se sustenta con el p-valor de 0,000 menor que la significancia de 0,01 y el valor de Rho de Spearman de 0,649 que se interpreta como una correlación fuerte; además el comportamiento organizacional es valorado por el 36,4% de los docentes como excelente, de igual modo el proceso de adecuación es considerado como excelente por el 50,9% de los docentes, expresando un nivel significativo de correlación.

Recomendaciones

Primera.- A las autoridades educativas nacionales, se recomienda que en los procesos de implementación de estrategias, éstas deben obedecer a formas de descentralización educativa adecuadas, considerando las particularidades de cada región, no se puede considerar que los estudiantes a nivel nacional tienen una homogeneidad de necesidades, de igual manera se deben considerar las realidades de los docentes en cuanto a las formas de comportamiento organizacional practicadas en las regiones, fortaleciendo en aquellas cuya problemática es evidente a través de la formulación de orientaciones pertinentes.

Segunda.- En las instancias regionales, se deben priorizar acciones de fortalecimiento del comportamiento organizacional a partir de un proceso diagnóstico que posibilite la identificación de problemáticas que corresponden al aspecto comportamental de los docentes; el rompimiento de las relaciones, la falta de una adecuada comunicación y los problemas de liderazgo son situaciones que aquejan a las instituciones educativas como organización visibilizándose estos problemas en los aprendizajes bajos de los estudiantes y en las formas de atención inadecuadas de los docentes.

Tercera.- A los directores de las instituciones educativas, se recomienda fortalecer su liderazgo pedagógico para conducir de manera eficiente el proceso de atención docente para el logro de los aprendizajes; las acciones de planificación deben responder a formas pertinentes de diversificación, considerando las necesidades y potencialidades de aprendizaje de los estudiantes, el entorno de la institución y la realidad socio económica y cultural de la

población, solo de esta manera se lograrán la metas educativas planteadas al inicio de cada año escolar.

Cuarta.- A los docentes se recomienda, para una planificación adecuada, se debe realizar una evaluación diagnóstica de necesidades de aprendizaje de los estudiantes, la identificación de estas necesidades debe orientar el proceso de diversificación del currículo nacional que obedezca a la realidad y al contexto de los estudiantes, y el trabajo en equipo como parte del comportamiento organizacional permitirá realizar un trabajo institucional pertinente para el logro de las metas comunes.

Referencias

- Aguilar, J. (2019). *Teorías del comportamiento organizacional*. Edición virtual de Dirección de personal. http://www.direcciondepersonal.com/teorias_comportamiento_organizacional.pdf
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional. Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Ediciones Granica.
- Alvan, R. (2017). *Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo Trujillo]. Repositorio: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10383>
- Ander-Egg, E. (1977). *Introducción a las técnicas de investigación social*. Editorial Humanitas.
- Andrade, A., Guerrero, L. (2021). *Aprendo en Casa: balance y recomendaciones*. Proyecto CREER GRADE publicación electrónica. http://www.grade.org.pe/creer/archivos/CREER_Aprendo-en-Casa_balance-y-recomendaciones.pdf
- Araya, L., Pedreros, M. (2009). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(142), pp. 45-61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Arenas, F., Sandoval, M. (2013). Procesos de flexibilización y diversificación curricular: nuevos retos del sistema educativo colombiano para favorecer los procesos de participación en contextos escolares de personas con discapacidad. *Revista horizontes pedagógicos*, 15(1), pp. 147-151. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ProcesosDeFlexibilizacionYDiversificacionCurricula-4892958.pdf>
- Arias, J., Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación 1a. edición*. Enfoques Consulting. <repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, W. (2018). La frenología y sus implicancias: un poco de historia sobre un tema olvidado. *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, 56(1), pp. 36-45. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchnp/v56n1/0034-7388-rchnp-56-01-0036.pdf>

- Barra, P. (2017). *Adecuaciones curriculares, una respuesta a la diversidad en el centro educacional municipal Mariano la Torre*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor Chile]. Repositorio: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2673196>
- Barreno, E., Chue, J., Millones, R., Vásquez, F., Castillo, C. (2013). *Estadística aplicada*. Universidad de Lima Fondo editorial.
- Bautista, E. (2018). La importancia de la contextualización curricular en la enseñanza de la Historia en México. *Revista Digital de Ciencia y Didáctica de la Historia*, 1(1), pp.143-160. https://www.researchgate.net/publication/329569502_La_importancia_de_la_contextualizacion_curricular_en_la_ensenanza_de_la_Historia_en_Mexico/link/5c0ff32f92851c39ebe69d80/download
- Cañari, Y. (2017). *Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059*. Lima-2016. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/405>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos
- Centro de culturas Indígenas del Perú (2012). *Diversificación y planificación curricular*. Ediciones Ariboa.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. Mc Graw Hill editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición*. Mc Graw Hill interamericana editores.
- Coll, C. (2007). *Psicología y currículo*. Editorial Paidós
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (agosto de 2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Publicación virtual. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Contraloría General de la República del Perú (2020). *El desafío Aprendo en Casa: Dificultades, efectos y resultados de una educación virtual*. Informe Técnico de Control.

- Corredor, Z. (2016). Las adecuaciones curriculares como elemento clave para asegurar una educación inclusiva. *Revista educación en contexto*, 2(3), pp. 56-78. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LasAdecuacionesCurricularesComoElementoClaveParaAs-6296699.pdf>
- Cortez, L. (2009). La escuela: una organización sistémica. *Revista Horizonte pedagógico*, 11(1), pp. 105-113. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaEscuelaUnaOrganizacionSistemica-4892965.pdf>
- Curay, M. (2010). *Currículum escolar y rol del profesor*. Publicación virtual. <https://es.scribd.com/document/377095727/4-Curriculum-Escolar-y-Rol-Del-Profesor>
- Davis, K., Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill Compañía.
- Deza, E. (2020). *Comportamiento organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes en la institución educativa Manuel Tobías García Cerrón – Puente Piedra-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4496>
- Díaz, A. (2013). *Estadística aplicada a la administración y economía*. Mc Graw Hill educación.
- Díaz, A., Luna, A. (2015). *Metodología de la investigación educativa. Una perspectiva para comprender sus estrategias*. Ediciones Díaz de Santos.
- Diez, E. (2016). *Introducción a la organización escolar*. Edición virtual. <https://ocw.unileon.es/organizacion-escolar/wp-content/uploads/sites/30/2013/02/GOE-M%c3%b3dulo-1.pdf>
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Thomson Ediciones.
- Espinoza, C. (2014). *Metodología de la investigación tecnológica*. Pensando en sistemas. Soluciones gráficas S.A.C.
- Franco, I., Alvarado, J. (2021). El liderazgo asociado al comportamiento organizacional de los docentes en un centro educativos. *Revista digital Publisher CEIT Universidad Espíritu Santo de Ecuador*, 6(1), pp. 74-84. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.418>

- Franklin, E., Krieger, M. (2012). *Comportamiento organizacional*. Primera edición. Pearson educación.
- Galizzi, G. (2018). Las variables del comportamiento organizacional que afectan a los cambios de procesos operativos. Caso Aguiar Resistencia SA. *Revista de ciencias económicas*, 1(1), pp. 49-87. DOI: 10.14409/rce.v15i02.8359
- García, M. (2017). *La diversificación curricular en la asignatura de historia por los docentes de ciencias sociales, de las instituciones educativas secundarias de los distritos de Antauta y San Antón región Puno*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5694>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., Konopaske, R. (2011). *Organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos. Decimotercera edición*. Mc Graw Hill Editores.
- Hellriegel, D., Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional. 12a ed.* Cengage Learning.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo iberoamericano*, 8(16), pp. 1-27. DOI: 10.23913/ride.v8i16.370
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Mc Graw Hill Educación.
- Hernández, S. (2011). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa Origen, evolución y vanguardia. Quinta edición*. Mc Graw Hill Educación.
- Hernández, S., Palafox, G. (2012). *Administración. Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. Mc Graw Hill Ediciones.
- Huertas, O. (2011). Aproximaciones a la antropología criminal desde la perspectiva de Lombroso. *Revista de criminalística*, 53(1), pp. 293-307. <http://www.scielo.org.co/pdf/crim/v53n1/v53n1a07.pdf>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional. Séptima edición*. Mc Graw Hill editores.

- Jaruffe, A., Pomares, M. (2011). Programación neurolingüística. ¿Realidad o mito en Psicología y Ciencias Cognitivas? *Revista de la facultad de ciencia de la salud*, 8(2), pp. 243-250. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ProgramacionNeurolinguistica-3903314.pdf>
- Juca, F. J. (2016). La educación a distancia, una necesidad para la formación de los profesionales. *Revista Universidad y Sociedad*, 8 (1). pp.106-111. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n1/rus15116.pdf>
- León, M. (2014). Por una “necesidad de preservación social”: Cesare Lombroso y la construcción de un “Homo Criminalis” en Chile (1880-1920). *Revista cuadernos de historia*, 40(1), pp. 31-60. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cuadhista/n40/art02.pdf>
- Lind, D., Marchal, W., Wathen, S. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía. Decimoquinta edición*. Mc Graw Hill editores.
- Macedo, G., Delgado, J. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), pp. 1-21. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.147
- Madero, S., Rodríguez, D. (2017). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista de Ciencia UAT*, 13(1), pp. 95-107. doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014
- Martínez, B. (2004). Diversificación y adaptación curricular. *Revista educación*, 10(10), pp. 47-54. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1679/1687>
- Ministerio de Educación del Perú (2020). *Orientaciones pedagógicas en la enseñanza aprendizaje a distancia*. Publicación virtual visitado el 13 de setiembre de 2021. <https://resources.aprendoencasa.pe/perueduca/orientaciones-generales/guia-secundaria.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2017). *Currículo nacional de educación básica*. Edición del MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú (2021). Resolución Viceministerial N° 222-2021-MINEDU. *Lineamientos de Aprendo en Casa, Aprendo en Escuela y Aprendo en Comunidad*. Lima, 6 de julio de 2021. Diario oficial El Peruano. N° 1970397-1. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-documento-normativo->

[dominado-lineamientos-de-apren-resolucion-vice-ministerial-n-211-2021-minedu-1970397-1](https://www.minedu.gob.pe/lineamientos-de-apren-resolucion-vice-ministerial-n-211-2021-minedu-1970397-1)

- Ministerio de Educación del Perú (2021). Resolución Viceministerial N° 222-2021-MINEDU. *Lineamientos para la diversificación curricular en la Educación Básica*. Lima, 13 de julio de 2021. Diario oficial El Peruano. N° 1972535-1. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-documento-normativo-denominado-lineamientos-par-resolucion-vice-ministerial-n-222-2021-minedu-1972535-1/>
- Mochon, F., Mochon, M. C., Saez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos*. Alfa omega editores.
- Molina, L., Briones, I., Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista científica dominio de las ciencias*, 2(4), pp. 498-510. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885.pdf>
- Morris, Ch., Maisto, A. (2009). *Psicología decimotercera edición*. Prentice Hall ediciones.
- Munch, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. Primera edición. Prentice Hall ediciones.
- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson educación.
- Navarro, B., Arriagada, I., Osse, S. (2016). Adaptaciones curriculares: Convergencias y divergencias de su implementación en el profesorado chileno. *Revista Electrónica Educare*, 20(1), pp. 1-18. <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194143011015.pdf>
- Newstrom, J. (2013). *Comportamiento humano en el trabajo. Decimotercera edición*. McGraw Hill editores.
- Ortiz, A. (2014). *Currículo y didáctica*. Ediciones de la U.
- Pascual, M. A. (1996). Los programas de diversificación curricular desde la transversalidad. *Revista enseñanza*, 14(1), pp. 157-180. http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:20507/programas_diversificacion.pdf
- Pérez, K., Pérez, T., Puño, L., León, L. (2019). Diversificación curricular y la vigencia de la interculturalidad en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de

- Collao-Ilave. Revista *Innova Educación*, 1(1), pp. 110-117. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.01.010>
- Pérez, L. (2017). *Uso del calendario comunal para la diversificación curricular en las instituciones educativas iniciales del distrito de Huancavelica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1527>
- Quintana, J., García, B., Riesco, M., Fernández, E., Sanchez, J. C. (2012). *Fundamentos básicos de metodología de investigación educativa*. Editorial CCS.
- Robins, E., Coulter, M. (2014). *Administración. Decimosegunda edición*. Pearson edición.
- Robins, E., Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional. Decimoquinta edición*. Pearson ediciones.
- Rodríguez, E. A. (2006). *Metodología de la investigación. La creatividad, el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesional de éxito*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. https://www.academia.edu/37714580/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Ernesto_A_Rodr%C3%ADguez_Moguel_LIBROSVIRTUAL
- Rodríguez, S., Salinas, C. (2013). *La escuela como organización que mejora*. Recherches en éducation [En ligne], 12(1), pp. 60-72. DOI : <https://doi.org/10.4000/ree.7313>
- Rowntree, D. (1984). *Introducción a la estadística: un enfoque no matemático*. Editorial Norma.
- Rueckert, P. (13 de agosto de 2019). *10 barreras a la educación en todo el mundo*. Global citizen. <https://www.globalcitizen.org/es/content/10-barriers-to-education-around-the-world-2/>
- Spota, J. (2014). Aportes para el estudio de la frenología Argentina en la segunda mitad del siglo XIX. *Revista Tabula Rasa*, 20 (1), pp. 251-281. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39631557011.pdf>
- Stoner, J., Freeman, E., Gilbert, D. (1996). *Administración Sexta edición*. Prentice Hall ediciones.
- Torres, L., Díaz, J., Pérez, E. (2012). Programación neurolingüística. Herramienta comunicacional efectiva de un liderazgo proactivo. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 15(3), pp. 969-987.

https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol15num3/Vol15No3A_rt10.pdf

- Valderrama, S. (2018). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta. 8va edición. Editorial San Marcos.
- Valle, A., González, R., Cuevas, L. M., Fernández, A. P. (1998). Las estrategias de aprendizaje: características básicas y su relevancia en el contexto escolar. *Revista de Psicodidáctica*, 6(1), pp. 53-68. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17514484006.pdf>
- Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Vega, A. (2017). Los encantos y desencantos del método lombrosiano. *Revista Visión criminológica criminalística*, 1(1), pp. 62-72. https://revista.cleu.edu.mx/new/descargas/1702/articulos/Articulo11_.pdf
- Velásquez, A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 61(1), pp. 129-155. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>
- Yambay, J. (2021). *Adaptaciones curriculares para el desarrollo de la comprensión lectora en estudiantes de tercero de bachillerato*. [Tesis de titulación, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio: <http://www.dspace.uce.edu.ec/simple-search?query=diversificaci%C3%B3n+curricular>
- Zea-Vallejo, D. (2019). Comportamiento organizacional del gerente educativo en la participación comunitaria. *Revista de Ciencias Sociales Universidad de Guayaquil*, 2(1), pp. 63-72. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0004>
- Zerón, A. (2011). Biotipos, fenotipos y genotipos. ¿Qué biotipo tenemos?. *Revista mexicana de periodontología*, 2(1), pp. 22-24. <https://www.medigraphic.com/pdfs/periodontologia/mp-2011/mp111g.pdf>

Anexos

Anexo 1: Instrumentos de recojo de información

CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR

Estimado profesor, el presente cuestionario responde a un estudio que tiene por objetivo establecer el nivel de relación que existe entre el comportamiento organizacional y el proceso de diversificación que se realiza en las instituciones educativas para brindar un mejor servicio educativo en esta educación a distancia. Agradezco la sinceridad por sus respuestas en este cuestionario y por su apoyo anónimo al estudio.

Escala:

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Indicaciones

Marque con aspa (X) en la alternativa que, según su percepción, se ajusta a su práctica.

I. Comportamiento organizacional

N°	REACTIVOS	ESCALA			
		1	2	3	4
1	En la institución se practica una cultura solidaria de apoyar al colega que tiene dificultades.				
2	Los docentes cumplen con las tareas que les corresponden y asignan en las condiciones establecidas.				
3	Los docentes se esfuerzan por lograr las metas y objetivos de la institución.				
4	Hay aportes de los colegas con el propósito de mejorar las condiciones educativas de la institución.				
5	Los docentes trabajan con bastante motivación e interés institucional.				
6	Los colegas se sienten satisfechos por el trabajo personal que realizan por la institución.				
7	Los colegas tienen interés personal por desarrollarse mejor tanto en su desempeño personal como profesional.				
8	En la institución se promueve la práctica del trabajo grupal.				
9	Las metas y objetivos institucionales son establecidos de manera grupal.				
10	Las acciones formativas promueven el desarrollo del grupo institucional.				
11	La comunicación en el grupo o grupos es fluida y de entendimiento.				
12	En los grupos o equipos se observa que hay unidad en las ideas y trabajos.				
13	Se observa que los colegas se encuentran satisfechos en los grupos o equipos de trabajo que se conforman.				
14	Las relaciones interpersonales en los grupos son favorables para el desarrollo de los trabajos o tareas en la institución.				

15	La comunicación en los miembros de la institución es horizontal y fluida.				
16	La política de control institucional es consensuada y adecuada para el desarrollo personal y grupal.				
17	El trabajo de la institución es organizado de manera adecuada para su cumplimiento.				
18	Las responsabilidades son distribuidas y se cumplen en las condiciones que se aprueban.				
19	En la organización se práctica el estímulo a la labor cumplida.				
20	En la institución se promueve el liderazgo compartido.				

II. Diversificación

N°	REACTIVOS	ESCALA			
		1	2	3	4
1	En la institución se realiza la caracterización del desarrollo de las competencias logradas por los estudiantes.				
2	La planificación se realiza considerando el nivel de logros de las competencias alcanzadas por los estudiantes.				
3	Las experiencias de aprendizaje se adecuan a los niveles de desarrollo de las competencias de los estudiantes.				
4	Las actividades de aprendizaje se adecuan a las necesidades de los estudiantes.				
5	Se elaboran recursos educativos que responden a las necesidades y habilidades de los estudiantes.				
6	Se promueve una evaluación en base a la caracterización de las competencias de los estudiantes.				
7	Se realiza una caracterización de las necesidades y dificultades de los estudiantes.				
8	Se conforman grupos diferenciados de acuerdo a las necesidades y habilidades de los estudiantes.				
9	Las competencias y capacidades se ajustan a las necesidades y habilidades de los estudiantes				
10	Los desempeños se adaptan de acuerdo a las necesidades diferenciadas de los estudiantes.				
11	Los recursos y materiales se adaptan a las necesidades y habilidades detectadas de los estudiantes.				
12	La evaluación responde a los niveles de desarrollo individual de los estudiantes.				
13	Se realiza la caracterización del entorno y se determinan las demandas de aprendizaje de la localidad.				
14	Se sistematiza las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				
15	Se dispone de un informe sistematizado de las actividades culturales y tradicionales de la localidad para uso en el aprendizaje.				
16	Los recursos para el desarrollo de las actividades de aprendizaje son del entorno del estudiante.				

17	La planificación de las experiencias y actividades de aprendizaje se realiza considerando las actividades sociales y culturales de la localidad.				
18	Se promueve la participación de las instituciones y organizaciones de la localidad en los procesos de aprendizaje				

Gracias por su colaboración.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2

Validación de instrumentos por juicio de expertos

FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ Y CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA FINES DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS MATERIA DE OPINIÓN:

1.9 Denominación de la investigación:

Comportamiento organizacional y diversificación de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo Andahuaylas 2021

1.10 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:

C) Cuestionario de comportamiento organizacional.

B) Cuestionario de diversificación de estrategia aprendo en casa

1.11 Institución de educación superior para la que se realiza la investigación:

Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima

1.12 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión

Manuel Leguía

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

2.1 Apellidos y nombres: Robles Marquez, Ernesto Engilberto

2.2. Institución donde labora: Dirección Regional de Educación de Apurímac

2.3. Cargo que desempeña: Especialistas de Gestión Pedagógica

2.4 Grado académico que tiene: Doctor en Educación

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)

EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:

INSUFICIENTE: 0-10

REGULAR: 11-13

BUENA: 14 -16

MUY BUENA: 17-18

EXCELENTE: 19-20

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		INSUFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado					20
Coherencia y Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de la investigación					20
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems formulados					19
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente					20
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación					20
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación					19
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la investigación					19

IV, Opinión de aplicabilidad:

Si cumple con los requisitos de Aplicación.

V. Promedio de valoración: 20 - Excelente

VI. Lugar y fecha: Andahuaylas 18 de septiembre de 2021



Fuente: Guía de elaboración de proyectos e informes de tesis e investigaciones para post grado. Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima (2019)

**FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ
Y CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
PARA FINES DE INVESTIGACIÓN**

**I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS
MATERIA DE OPINIÓN:**

1.5 Denominación de la investigación:

Comportamiento organizacional y diversificación de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo Andahuaylas 2021

1.6 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:

B) Cuestionario de comportamiento organizacional.

B) Cuestionario de diversificación de estrategia aprendo en casa

1.7 Institución de educación superior para la que se realiza la investigación:

Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima

1.8 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión

Manuel Leguía

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

2.1 Apellidos y nombres: Cayllahua Ramírez, Raúl

2.2. Institución donde labora: Universidad Tecnológica de los Andes

2.3. Cargo que desempeña: Docente

2.4 Grado académico que tiene: Doctor en Educación

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)

EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:

INSUFICIENTE: 0-10

REGULAR: 11-13

BUENA: 14 -16

MUY BUENA: 17-18

EXCELENTE: 19-20

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		INSUFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado					19
Coherencia y Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de la investigación					20
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems formulados					20
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente					20
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación					19
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación					20
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la investigación					20

IV, Opinión de aplicabilidad:

Suficiente para su aplicación.

V. Promedio de valoración: 20

VI. Lugar y fecha: Andahuaylas 20 septiembre 2021.


Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
 CM. 1031032091
 MATEMATICA

Fuente: Guía de elaboración de proyectos e informes de tesis e investigaciones para post grado. Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima (2019)

**FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ Y
CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA
FINES DE INVESTIGACIÓN**

**I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS
MATERIA DE OPINIÓN:**

1.1 Denominación de la investigación:

Comportamiento organizacional y diversificación de la estrategia aprendo en casa en docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo Andahuaylas 2021

1.2 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:

A) Cuestionario de comportamiento organizacional.

B) Cuestionario de diversificación de estrategia aprendo en casa

1.3 Institución de educación superior para la que se realiza la investigación:

Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima

1.4 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión

Manuel Leguía

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

2.1 Apellidos y nombres: Sánchez Vergara, Luis Moisés

2.2. Institución donde labora: Dirección Regional de Educación

2.3. Cargo que desempeña: Director de Gestión Pedagógica

2.4 Grado académico que tiene: Doctor en Educación

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)

EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:

INSUFICIENTE: 0-10

REGULAR: 11-13

BUENA: 14 -16

MUY BUENA: 17-18

EXCELENTE: 19-20

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		INSUFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado					19
Coherencia y Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de la investigación					20
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems formulados					20
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente					20
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación					20
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación					20
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la investigación					20

IV, Opinión de aplicabilidad:

El instrumento cumple con los requisitos para aplicarlo

V. Promedio de valoración: 20 excelente

VI. Lugar y fecha: Andahuaylas 20 septiembre 2021



Fuente: Guía de elaboración de proyectos e informes de tesis e investigaciones para post grado. Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima (2019)

