

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS:

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN
CON LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE, EN
ESTUDIANTES DE SECUNDARIA, DE DOS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE SURCO, 2011**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORES:

**Br. WILLIAM LUIS SACHÚN ASMAT
Br. MIRYAN DEL CARMEN HURTADO MORI**

ASESOR:

Dr. LUIS ALBERTO NUÑEZ LIRA

LIMA – PERÚ

2013

Dedicatoria

Dedicada a mi madre que con su amor, perseverancia y esfuerzo supo brindarme la oportunidad de realizarme como profesional y persona. A mi esposa y a mis hijos William Joel y Luis Carlos que son mi orgullo y mi proyección.

William

A mis padres que me dieron el alimento espiritual y los valores que practico. A mis hijos: Lenny Marisol, Miryan Isabel y Edson Hardy que son mi razón de ser y mi fuerza. A mi esposo por su comprensión y tolerancia.

Miryan

Agradecimiento

Agradecer a Dios por bendecirnos y poder culminar con éxito este trabajo de investigación. A las instituciones educativas públicas José María Arguedas N° 6047 y Los Precusores N° 7086 que nos dieron la oportunidad y las facilidades para la aplicación de nuestro trabajo de investigación. A nuestros respetados y honorables profesores de nuestra alma mater Universidad César Vallejo, por todos los momentos vividos durante la maestría.

PRESENTACIÓN

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad Privada “Cesar Vallejo”, ponemos a su disposición de los miembros del jurado la tesis titulada “Compromiso organizacional docente y su relación con la evaluación de la calidad del aprendizaje, en estudiantes de secundaria, de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011”.

Los capítulos y contenidos que se desarrollan son:

Capítulo I : Planteamiento del problema.

Capítulo II : Marco teórico.

Capítulo III : Marco metodológico.

Capítulo IV : Resultados.

Conclusiones y recomendaciones.

Referencias Bibliográficas.

Anexos.

Esperamos señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria.	ii
Agradecimiento.	iii
Presentación.	iv
Índice	v
Índice de tablas.	ix
Índice de figuras.	x
Resumen.	xi
Abstract.	xii
Introducción.	xiii

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.	16
1.2 Formulación del problema.	18
1.2.1 Problema general.	18
1.2.2 Problemas específicos.	18
1.3 Justificación.	18
1.4 Limitaciones.	19
1.5 Antecedentes nacionales e internacionales.	21
1.5.1 Antecedentes nacionales.	20
1.5.2 Antecedentes internacionales.	22
1.6 Objetivos.	24
1.6.1 General.	24
1.6.2 Específicos.	24

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Compromiso organizacional docente.	26
2.1.1 Teorías sobre el compromiso organizacional.	28
2.1.1.1 La teoría Z.	28
2.1.1.2 Teoría de las expectativas.	33

2.2 La satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza	34
2.3 Actitudes y expectativas.	36
2.4 Compromiso organizacional como un constructo multidimensional.	37
2.4.1 Compromiso organizacional afectivo.	39
2.4.1.1 La pertenencia, preferencia y satisfacción del docente con la institución educativa.	40
2.4.2 Compromiso organizacional de continuidad.	43
2.4.2.1 La conveniencia y comodidad profesional del docente.	44
2.4.3 El compromiso organizacional normativo.	45
2.4.3.1 Reciprocidad y lealtad ética del docente.	47
2.5 Construcción del compromiso organizacional.	48
2.6 Impacto de los valores en el compromiso organizacional.	49
2.7 Importancia del compromiso organizacional.	50
2.8 La evaluación de la calidad de los aprendizajes.	51
2.8.1 Modelos sobre evaluación de aprendizajes en la escuela.	54
2.8.1.1 Modelo basado en objetivos.	54
2.8.1.2 Modelo sin metas.	55
2.8.1.3 Modelo CIPP.(contexto-entrada-proceso-producto)	56
2.8.1.4 Modelo respondiente.	58
2.8.1.5 Nuevos modelos evaluativos.	59
2.8.2 Evaluación del docente por los estudiantes.	61
2.8.2.1 Evaluación estudiantil considerando el nivel del estilo docente.	64
2.8.2.2 Evaluación estudiantil considerando las competencias académicas del docente.	65
2.8.2.3 Evaluación estudiantil considerando el nivel de habilidades motivacionales e interacción del docente.	66
2.8.3 Técnicas e instrumentos para evaluar el aprendizaje.	67
2.8.4 Los resultados de la evaluación de los aprendizajes y la promoción escolar.	69

2.8.5 Estándares de evaluación de la calidad educativa.	72
2.8.6 Organismos nacionales de acreditación.	73
2.8.6.1 El sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa – SINEACE.	73
2.8.6.2 Instituto peruano de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de la educación básica.	74
2.8.7 Definición de términos básicos	75

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis.	78
3.1.1 Hipótesis general.	78
3.1.2 Hipótesis específicas.	78
3.2 Variables.	78
3.2.1 Definición conceptual.	78
3.2.1.1 Compromiso organizacional docente.	78
3.2.1.2 Evaluación de la calidad del aprendizaje.	79
3.2.2 Operacionalización de variables.	80
3.3 Metodología.	83
3.3.1 Tipo de estudio y diseño de la investigación.	83
3.4 Población y muestra.	84
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	85
3.6 Validación.	85
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	86
3.7.1 Instrumento de compromiso organizacional docente.	86
3.7.2 Instrumento de evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes	88

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional.	89
4.2 Análisis descriptivo de la variable evaluación de la calidad del aprendizaje.	94

4.3 Proceso de prueba y contrastación de hipótesis planteadas.	95
4.3.1 Hipótesis general.	95
4.3.1.1 Hipótesis específica 1.	97
4.3.1.2 Hipótesis específica 2.	99
4.3.1.3 Hipótesis específica 3.	101
4.4 Discusión de los resultados.	103
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.	
Conclusiones.	106
Sugerencias.	107
Referencias Bibliográficas	108
ANEXOS	
1. Matriz de coherencia.	116
2. Matriz de operacionalización de variables.	118
3. Cuestionario N 01 para estudiantes de secundaria (V.I)	120
4. Base de datos (V.I.) Compromiso organizacional docente.	122
5. Cuestionario N° 2 para estudiantes de secundaria (V.D).	136
6. Base de datos (V.D.) Evaluación de la calidad de los aprendizajes.	137
7. Tabla de distribución de Chi cuadrado.	151
8. Consolidación de juicio de expertos.	152

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Operacionalización de las variables.	80
Tabla 2 Muestra de estudiantes.	84
Tabla 3 Técnica e Instrumentos de recolección de datos.	85
Tabla 4 Validación de los instrumentos por juicio de expertos.	85
Tabla 5 Estadígrafos usados para el análisis de datos.	86
Tabla 6 Resumen del procesamiento de los casos del compromiso organizacional docente y alfa de Cronbach	87
Tabla 7 Resumen del procesamiento de los casos y alfa de Cronbach	88
Tabla 8 Compromiso organizacional docente	90
Tabla 9 Compromiso organizacional afectivo.	91
Tabla 10 Compromiso organizacional de continuidad.	92
Tabla 11 Compromiso organizacional normativo.	93
Tabla 12 Evaluación de la calidad de los aprendizajes.	94
Tabla 13 Compromiso organizacional docente y evaluación de la calidad del aprendizaje.	96
Tabla 14 Compromiso organizacional afectivo y evaluación de la calidad del aprendizaje	98
Tabla 15 Compromiso organizacional de continuidad afectivo y evaluación de la calidad del aprendizaje	100
Tabla 16 Compromiso organizacional normativo y evaluación de la calidad del aprendizaje	102

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 La Teoría Z como fundamento del compromiso organizacional	31
Figura 2 Principios fundamentales de la teoría Z.	32
Figura 3 La empresa como una cultura Z.	32
Figura 4 Dimensiones del compromiso organizacional	39
Figura 5 Técnicas e instrumentos de evaluación	68
Figura 6 Compromiso Organizacional docente	90
Figura 7 Compromiso organizacional afectivo.	91
Figura 8 Compromiso organizacional de continuidad.	92
Figura 9 Compromiso organizacional normativo.	93
Figura 10 Evaluación de la calidad del aprendizaje.	94
Figura 11 Compromiso organizacional y evaluación de la calidad del aprendizaje.	96
Figura 12 Compromiso organizacional afectivo y evaluación de la calidad del aprendizaje.	98
Figura 13 Compromiso organizacional de continuidad y evaluación de la calidad del aprendizaje	100
Figura 14 Compromiso organizacional normativo y evaluación de la calidad del aprendizaje.	102

RESUMEN

La presente investigación que titulamos: Compromiso organizacional docente y su relación con la evaluación de la calidad del aprendizaje, en estudiantes de secundaria, de dos instituciones educativas de Santiago de Surco; se ha desarrollado con el propósito de ser sustentada ante la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo a fin de optar el Grado Académico de Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

En cuanto a la metodología seguida podemos señalar que es de tipo descriptiva y diseño correlacional. La población está conformada por todos los estudiantes del nivel secundario de las instituciones educativas en mención y la muestra seleccionada la forman 366 estudiantes de ambos colegios. Para recoger los datos se usaron dos instrumentos. El primero es de test tipo Likert, de 33 ítems que mide el compromiso organizacional docente desde la percepción de los estudiantes y el otro de 33 ítems dirigido también a los estudiantes de secundaria de las instituciones educativas públicas N° 6047 José María Arguedas y N° 7086 Los Precursores, Santiago de Surco, 2011 que recoge su opinión acerca de la calidad del aprendizaje recibido de sus maestros; estos fueron validados a través de la opinión de juicio de expertos y el procesamiento de datos a través de la técnica del Software SPSS 19.

Entre las conclusiones podemos señalar que el compromiso organizacional docente en su dimensión afectiva se relaciona con la calidad del aprendizaje, en tanto, el compromiso de continuidad y normativa no se relacionan con la evaluación de la calidad del aprendizaje de los estudiantes de secundaria de las instituciones educativas públicas N° 6047 José María Arguedas y N° 7086 Los Precursores, Santiago de Surco, 2011

Palabras claves: Compromiso organizacional y evaluación del aprendizaje.

ABSTRACT

The current research that we title: Teaching Organizational Commitment and its relation with the evaluation quality of the learning of high school students in two schools of Santiago de Surco Lima - Peru. It was developed with the target of being defended at the post graduation committee of the Cesar Vallejo University in order to achieve the Master degree in Education with a specialization in teaching and Education management.

In relation to the applied methodology we can mention that it is descriptive with a co - relational design. The population is formed by every student of the high schools that have been already introduced. This sample is formed by 366 students of both schools. The information was gathering by the use of two instruments. The first one is the test Likert of 33 items that measures the teaching organizational commitment since the student perception and the other one of 33 items addressed to students too. The students of the public schools N° 6047 José María Arguedas and N° 7086 Los Precusores, Santiago de Surco, this test gathers students opinion about the learning quality received from their teachers; this was validated through the judgment of experts and the data were processing through the software SPSS19.

Among other conclusions the study concluded that the teaching organizational commitment inside of its affective relation affects the quality of learning, meanwhile the commitment to continuity and the regulation are not related with the evaluation of the learning quality of the high school students of the public schools N° 6047 José María Arguedas y N° 7086 Los Precusores, Santiago de Surco, 2011

Key words: organizational commitment, and learning evaluation.

INTRODUCCIÓN

La educación actualmente ha recibido una fuerte arremetida que ha movido sus cimientos y paradigmas, producto de la globalización de la economía y las telecomunicaciones que la obliga a modernizarse buscando el permanente cambio, hoy debemos usar la tecnología y el valor del conocimiento para despertar las capacidades de los maestros y estudiantes para mejorar su calidad de vida. En consecuencia, se exige una permanente evaluación de los actores educativos buscando su involucramiento con los fines y objetivos de la organización para mejorar el servicio educativo con eficiencia y eficacia.

El compromiso con la organización de parte de los docentes puede ser un factor que contribuya a la mejora del aprendizaje en los de los estudiantes; por ello este trabajo revisa en minuciosidad el comportamiento docente en este constructo organizacional.

Nos planteamos como objetivo central de este trabajo, mostrar en qué medida el compromiso organizacional del docente desde la perspectiva estudiantil se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de secundaria de menores. Se eligió a los docentes de secundaria debido a un notorio alejamiento de la comunicación con los padres de familia, la priorización de la enseñanza de contenidos producto de la especialización profesional y otros factores de tipo social que contribuyen al no involucramiento con las metas institucionales, y por ende el reflejo en los aprendizajes de los estudiantes.

Para darle un soporte teórico-científico a nuestro trabajo de investigación se ha estructurado en 4 capítulos:

En el capítulo I se refiere al problema de investigación que contiene el planteamiento y formulación del problema, la justificación del trabajo de investigación, sus limitaciones y antecedentes; así como los objetivos formulados.

En el capítulo II la investigación se enriqueció por los aportes teóricos de Meyer, Allen (1991), Mowday, Steers y Porter (1979) que realizaron estudios del compromiso organizacional como estado psicológico y un deseo de permanecer

en la organización. Ampliaron este marco los aportes de Abel Ramos Madrigal (2005), Bayona, Goñi y Madorrán (2000), Lagomarsino (2003), Zamora (2008), Córdova (1992), Loli y Cuba (2007) entre otros, que hacen un estudio de las dimensiones del compromiso organizacional y sus implicancias en el desempeño y otras variables. Con respecto a la evaluación de la calidad del aprendizaje los investigadores de la educación concuerdan que la evaluación es un proceso que nos permite recoger, analizar información relevante respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes con el fin de reflexionar y emitir juicios de valor para la toma de decisiones pertinentes.

El Capítulo III abarca el desarrollo metodológico para comprobación de las hipótesis formuladas que den sustento a los objetivos planteados en la investigación. Para la contrastación de hipótesis se usó la tabla de contingencia, el Chi cuadrado para medir el grado de independencia de las variables y la correlación de Spearman. La investigación realizada es descriptiva y correlacional.

En el capítulo IV se menciona la interpretación y discusión de resultados, así como, la contrastación de las hipótesis. La información obtenida después de contrastar la variable independiente (compromiso organizacional docente) y dependiente (Evaluación de la calidad del aprendizaje) encontramos una relación no muy significativa entre el compromiso afectivo y la calidad de la evaluación del aprendizaje, en tanto, en el compromiso de continuidad y el compromiso normativo no encontramos relación significativa.

Por último, las conclusiones y recomendaciones; en ella se concluye que dos hipótesis específicas son negadas en su totalidad rechazando por ende la hipótesis principal. Además se hacen algunas recomendaciones que servirán para optimizar el recurso humano por parte de quienes dirigen las instituciones educativas.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

La primera década del siglo XXI se caracteriza por cambios rápidos en todo orden de cosas. La velocidad casi instantánea con que llega la información y el conocimiento a cada persona, a través del Internet, ha eliminado las barreras territoriales y geográficas; recibiendo constantemente influencias externas, que si no somos capaces de filtrar y manejar adecuadamente, nos convertiremos en esclavos consumidores de hábitos, costumbres, tecnologías y productos del gran mercado mundial.

¿La escuela y sus maestros en nuestro país están preparados para afrontar esta arremetida global en la mente y los corazones de nuestros alumnos? ¿Los mismos maestros estamos lo suficientemente preparados para recibir selectivamente la influencia global? .Estos son temas que se pueden abordar con más detenimiento, más lo que importa ahora es saber, si nuestros alumnos han alcanzado aprendizajes significativos y desarrollado sus capacidades que les permitan afrontar con éxito el mundo global recogiendo información útil para su desarrollo personal y social.

La adquisición de conocimientos y la práctica de valores reflejadas en actitudes personales positivas se traducen en aprendizaje significativo y relevante para ellos. Los resultados de la evaluación de los aprendizajes obtenidos por los estudiantes de secundaria al finalizar el VII ciclo de la Educación Básica Regular, serán indicadores de los aprendizajes adquiridos y en qué medida el compromiso organizacional de sus maestros han marcado pautas para su éxito o fracaso escolar.

Los maestros de los colegios del nivel secundario del distrito de Surco tienen la tarea de desarrollar y potenciar de manera armónica todas las capacidades, conocimientos y actitudes en los estudiantes para obtener jóvenes competitivos con juicio crítico y creativo capaces de solucionar problemas durante toda la vida.

Un buen maestro, a la par de ser un buen profesional, debe identificarse con los fines y objetivos de la Institución en la que labora; debe sentirse parte de ella como miembro de una gran familia y debe mostrar lealtad a su organización

educativa y defenderla de los comentarios negativos y la injerencia externa; este maestro comprometido con la institución aportará lo mejor de sí, expresándolo en su tarea pedagógica esperando que sus alumnos obtengan los mejores aprendizajes.

En nuestras instituciones educativas cada año se obtienen resultados poco halagadores en los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes; un ejemplo particular en la I.E. 6047 José María Arguedas de San Roque del distrito de Santiago de Surco, que en el año 2006 se obtuvo un 10% de desaprobación hasta en 3 áreas, el año 2007 disminuyó a un 9%; estos resultados son indicadores que algo está fallando en la relación maestro-alumno. Consideramos que uno de los componentes de este factor puede ser un deficiente compromiso organizacional de los maestros hacia la institución manifestándose en bajos rendimientos de los estudiantes.

La época actual signada por la exigencia de la competitividad, las instituciones tienen que adecuar sus organizaciones para enfrentar los retos y desafíos del mercado globalizado. Las instituciones educativas públicas tienen que hacer lo mismo si no quieren desaparecer por el arrollador avance de la escuela privada que está mostrando mejores resultados en la calidad del servicio educativo y está obteniendo la preferencia de los padres de familia en la oferta educativa.

Para que la institución educativa pública tenga éxito requiere de un mutuo compromiso organizacional entre los miembros de la comunidad educativa, especialmente de los docentes que trabajan directamente con los estudiantes; son ellos, como lo señala Dworking que las actitudes de los profesores hacia su trabajo, su compromiso con la organización producen niveles más altos de desempeño en ellos y sus alumnos (Dworking, 1986, citado por Ramos, 2005, p.16).

Es nuestro interés conocer si existe una relación entre el compromiso organizacional de los docentes y la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes, razón por lo que planteamos el siguiente problema en el ámbito de las instituciones públicas del nivel secundario.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el compromiso organizacional docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011?

1.2.2 Problemas específicos.

- **Problema específico 1**

¿En qué medida el compromiso afectivo del docente a la institución educativa se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011?

- **Problema específico 2**

¿En qué medida el compromiso de continuidad del docente a la institución educativa se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011?

- **Problema específico 3**

¿En qué medida el compromiso normativo del docente a la institución educativa se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011?

1.3 Justificación.

En cuanto a la justificación teórica, podemos señalar que el estudio permitirá indagar información relevante que nos ayude a esclarecer el marco conceptual de las variables del estudio como lo es el compromiso organizacional y la evaluación de la calidad del aprendizaje en nuestros estudiantes del sistema educativo.

Desde el punto de vista epistemológico, el estudio permitirá esclarecer los fundamentos científico- filosóficos que orientan la aplicación de estas variables en el quehacer educativo.

Desde el punto de vista práctico, es muy importante toda vez que los docentes deben mostrar un compromiso con su institución y sobre todo su labor docente, para mejorar la calidad de los aprendizajes tan venida a menos en los últimos tiempos.

Desde el campo legal, la investigación fundamenta el cumplimiento de lo normado en la Constitución Política del Perú y Ley N° 28044 Ley general de educación en cuanto al art. 8 principios de la educación en su inciso d) La calidad, que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente.

En lo metodológico permitirá conocer una estrategia que permita una mejor atención a los estudiantes con la consiguiente mejora de la calidad de los aprendizajes desde una perspectiva actualizada.

El presente trabajo de investigación es importante socialmente, porque busca responder a las reales necesidades sociales y culturales que la sociedad actual enfrenta, dado que, proporcionará elementos de juicio útiles, los cuales constituirán referentes importantes para una óptima formación tecnológica de los egresados, que sean capaces de insertarse y desempeñarse en el mercado laboral y ajustar la oferta a los requerimientos para distintas áreas de desempeño profesional, constituyendo un factor estratégico en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.

1.4 Limitaciones.

- Escasez de tesis, nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo de investigación, pero ello se superó con el uso de la web.
- La mayoría de investigaciones se realiza a nivel de las empresas privadas y en algunos casos en universidades públicas relacionando el compromiso organizacional con otras variables, más no con la evaluación de la calidad de

los aprendizajes, debido a que es un tema innovador en el sistema educativo peruano.

- El poco presupuesto para costear los gastos del presente trabajo de investigación, por ello fue necesario reciclar los documentos.
- Efecto reactivo ante los instrumentos; la actitud de aceptación o rechazo a las preguntas o ítems de la encuesta-cuestionario por parte de los estudiantes, por lo que fue necesario hacer una campaña de sensibilización a previa a la aplicación de las encuestas.
- Difícil acceso en bibliotecas, así como la obtención de instrumentos validados para la recolección de datos que permitan desarrollar la investigación, algunas bibliotecas de instituciones privadas limitan el acceso, por ello fue necesario presentar constancias de estudios.

1.5 Antecedentes nacionales e internacionales.

Existen algunas investigaciones realizadas que nos pueden servir de guía y orientación para nuestro trabajo de investigación, como los siguientes:

1.5.1 Antecedentes nacionales.

Loli y Cuba (2007), en su investigación titulada: "Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias", Lima Perú, busca como objetivo conocer la relación que existe entre la autoestima y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una universidad pública de provincia. El tipo de investigación que usó es descriptiva-correlacional y diseño no experimental transeccional. En su investigación usó la población de 267 trabajadores de la universidad nacional agraria de la selva, considerando una muestra al azar de 48 trabajadores. Terminada la investigación se encontró que la autoestima y el compromiso organizacional general no están asociados. Este estudio se hizo utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, concluyendo que la autoestima de los trabajadores es independiente en relación con el compromiso con su organización. Sin embargo encuentra relación positiva entre la autoestima y los factores del compromiso organizacional; lo que significa que a mayor autoestima mayor compromiso con el trabajo.

Loli (2006), en su investigación “Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas”, realizada en Lima – Perú, busca como objetivo conocer el compromiso organizacional de los trabajadores no docentes de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. El tipo de investigación que usó es descriptiva-correlacional y diseño no experimental transeccional. En su investigación uso una población de trabajadores de 20 facultades, seleccionando una muestra al azar de 205 personas. Llegó a la conclusión que los trabajadores tienen una tendencia favorable hacia el compromiso organizacional y el análisis de los factores nos indica una correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo, compromiso afectivo, jerarquía del puesto y sentimiento de permanencia; mientras que, la relación entre el primero y el compromiso de conveniencia es muy significativa pero negativa. Igual ocurre entre el compromiso con el trabajo y compromiso de conveniencia. También se encontró asociación muy significativa y positiva entre el compromiso con el trabajo y el compromiso afectivo, sentimiento de permanencia y jerarquía del puesto. Entre tanto, las variables demográficas respecto al compromiso organizacional no arroja ninguna relación; pero un análisis separado por cada uno de los factores del compromiso organizacional permite encontrar relación importante con educación, antigüedad en la universidad, antigüedad en el puesto actual y puesto actual. Las demás variables demográficas como sexo, edad, condiciones laborales, estado civil y número de trabajadores, si bien muestran tendencias de compromiso, en algunos casos no son variables estadísticamente diferenciadoras.

1.5.2 Antecedentes internacionales.

Ramos (2005), en su tesis titulada: “El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima”, México, busca como objetivo esbozar proposiciones de carácter hipotético-descriptivo en torno a la relación compromiso-desempeño de los profesores de inglés del PUI y en la interpretación que genere orientaciones para un mejor desempeño docente de los profesores del programa de inglés de la universidad de Colima. El tipo de

investigación que usó es descriptiva-correlacional y diseño no experimental transeccional. La investigación estuvo dirigida a una población de 96 profesores de inglés con una muestra de 35 docentes. Al concluir la investigación llegó a encontrar la correlación del compromiso organizacional y el desempeño docente, obteniendo un grado elevado de compromiso afectivo y bajo el compromiso de continuidad; encontrándose como causales la indiferencia, la conveniencia económica entre otras.

Recio y Torres (2006), en su investigación titulada: “El compromiso organizacional y su relación con el esfuerzo realizado por los empleados de las organizaciones de servicio”, se planteó como objetivo establecer si existe relación entre las variables compromiso organizacional y esfuerzo realizado por los empleados. (Tiempo dedicado al trabajo e intensidad del trabajo en empresas de servicio). El tipo de investigación que usó es descriptiva-correlacional y diseño no experimental transeccional. La investigación estuvo dirigida a una población de tres empresas de servicios de las ciudades de Río Verde y Fernández con una muestra de 299 empleados. Se analizó el compromiso organizacional en sus tres dimensiones: el compromiso afectivo, de continuidad y el normativo y en cada una de ellas, se analizan situaciones distintas del compromiso organizacional y se concluye que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y la del esfuerzo en el trabajo por parte de los empleados de las empresas participantes, teniendo una excepción en la hipótesis planteada con respecto al compromiso afectivo y la intensidad con que se realiza el trabajo, de la cual se confirmó la hipótesis nula.

Córdova (1992), en su investigación: “Compromiso organizacional en los empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)” realizada en la universidad católica Andrés Bello de Madrid, España, tiene por objetivo medir los grados de compromiso que desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria. El tipo de investigación que usó es descriptiva-correlacional y diseño no experimental transeccional. La población escogida es la de trabajadores temporales contratados por ASAP empresa de trabajo temporal en la zona metropolitana de Caracas conformada por 1011

trabajadores con una muestra no probabilística intencional de 131 trabajadores con un nivel de confianza de 95% y un error del 8%. Los resultados obtenidos indican que el compromiso organizacional de los trabajadores hacia la empresa usuaria es de un nivel medio con tendencia alta debido a que ellos quieren demostrar su disposición y alineación con los objetivos de la empresa buscando con ello ser admitidos y formar parte de ella; de igual manera muestra el esfuerzo de los trabajadores por beneficiar a la empresa y demostrarle que la respeta, acepta sus valores, políticas y apoyan activamente la visión y misión de ella buscando su estabilidad laboral permanente.

Bayona; Goñi y Madorrán (2000), en su tesis titulada: “Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos” de Navarra, tiene por objetivo estudiar el compromiso organizacional como herramienta de gestión de recursos humanos, aplicado al caso de una organización pública de servicios y tipo de compromisos. El tipo de investigación que usó es descriptiva-correlacional y diseño no experimental transeccional. La población escogida es de 961 empleados entre docentes y administrativos. Se consideró a 664 docentes como muestra, devolviendo el cuestionario sólo 138 correspondiendo al 20% de la muestra elegida. Este estudio se aplicó para analizar qué variables individuales, relacionadas con la organización del trabajo y del grupo caracterizan a los distintos grupos. Los resultados muestran que las correlaciones significativas más importantes se producen con las variables clima, autonomía y satisfacción con la docencia, en cambio cuando se analiza el compromiso de continuidad se observa que las mayores correlaciones se producen en forma negativa con la satisfacción con la investigación, las habilidades investigadoras y con la edad.

Zamora (2008), en su tesis: “Los factores de la organización escolar que configuran el compromiso organizacional afectivo de los profesores de la enseñanza básica”, Santiago de Chile, se trazó como objetivos identificar y describir los factores de organización escolar que más valoran los profesores; identificar y analizar los factores de la organización escolar que más se relacionan con el compromiso organizacional afectivo que desarrollan los profesores. El tipo de investigación que usó es descriptiva-correlacional y diseño no

experimental transeccional. La población escogida son docentes que pertenecen a establecimientos de dependencia municipal particular subvencionada y particular pagada, excluyendo a los administrativos y directivos. La muestra es aleatoria y estratificada de fijación uniforme por cada dependencia escolar sumando 513 docentes. La investigación concluye que los profesores valoran cuatro factores de la organización escolar: la intervención pedagógica con los estudiantes y apoderados, el reconocimiento que reciben a la labor realizada, los recursos educativos que dispone la escuela y las condiciones administrativas; de ellos el único factor que se relaciona con el compromiso organizacional afectivo es el “recurso educativo” que dispone la escuela.

1.6. Objetivos:

1.6.1 Objetivo general.

Determinar en qué medida el compromiso organizacional docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

1.6.2 Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar en qué medida el compromiso afectivo del docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Objetivo específico 2.

Determinar en qué medida el compromiso de continuidad del docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Objetivo específico 3.

Determinar en qué medida el compromiso normativo del docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Compromiso organizacional docente.

En la actualidad las empresas consideran al recurso humano uno de los elementos más importantes, ya que a través de las personas, se llevan a cabo las actividades necesarias para el logro de lo que la empresa se propone, en función de sus objetivos organizacionales.

Resulta muy importante desde el punto de vista de la estrategia empresarial conocer cuáles son las relaciones que se establecen entre los individuos y la organización en la que desarrollan su trabajo. Estos lazos han sido estudiados a través de diferentes conceptos, pero parece que en la actualidad es la noción del compromiso organizacional la más aceptada a la hora de analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con su empresa.

Para lograr una buena productividad, el trabajador necesita realizar las cosas con agrado y contar con los elementos necesarios para desempeñarse adecuadamente; un reto que hoy en día tienen las empresas es identificar como se sienten sus trabajadores, e identificar como ven a la organización de la que ahora forma parte.

Flores, Abreu, y Badii (2008), afirman que:

[...] existen factores que hacen que un trabajador se sienta satisfecho en su centro de trabajo, tales como: trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo; así como también logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, crecimiento, responsabilidad y progreso, factores propuestos por Herzberg en su teoría de motivación e higiene en 1965. Una de las formas más frecuentes de que la insatisfacción se manifieste consiste en el abandono de la organización. Esto comienza con la búsqueda de otro empleo y culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador está buscando y es consecuencia de la inconformidad del trabajador en factores como: salario, seguridad, supervisión. (p.67).

El docente en su tarea pedagógica también está motivado e influenciado por los factores anteriormente mencionados y siente un gran apego a su institución

educativa cuando le brinda las condiciones adecuadas para su desarrollo profesional y personal.

Por ello, compartimos la definición de Mowday, Steers y Porter (1979) referido al compromiso organizacional:

Como la fuerza de la identificación de un individuo con una organización y su participación en la misma, aportan tres elementos que componen el compromiso: a) la disposición de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización, b) el deseo de permanecer en la organización, c) una fuerte convicción y aceptación de los valores y objetivos organizacionales (citado por Zamora, 2009, p.448).

Probablemente la definición más popular es la que define al compromiso organizacional como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, citado por Lagomarsino, 2003, p. 79).

Hay otros factores que coadyuvan a fomentar el compromiso con la organización como lo señala Allport, que define el compromiso organizacional como “el grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto respeto, autonomía y autoimagen”, (Allport, 1943 mencionado por Pintor, 1989 y citado por Robles y De la Garza, 2009, p.73).

Desde la perspectiva de Meyer y Allen (1997), sobre el compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por los trabajadores asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Así surgen tres perspectivas del compromiso, el afectivo o actitudinal, el calculador o de continuidad y el normativo. (Citado por Núñez y Solano, 2008, p.16).

No es raro encontrar en nuestra realidad educativa a maestros que se sienten parte de la organización educativa haciendo suyos sus objetivos y metas, sintiendo suyos sus problemas y contribuyendo siempre en la solución de los mismos. Encontramos que esos maestros dedican sus horas libres al trabajo con sus estudiantes, inclusive los días no laborables, porque sienten que su

organización educativa requiere de su esfuerzo para engrandecerse y sienten satisfacción de hacerlo. Los encontramos permanentemente en la institución realizando alguna tarea educativa con sus estudiantes, sintiendo que la organización educativa es parte de él, como si fuera su hogar.

Este compromiso se produce cuando en el docente surge una relación de afecto, un vínculo emocional, que lo lleva, a identificarse con su organización, ser leal y un fuerte deseo de permanecer en ella debido a su motivación implícita.

2.1.1 Teorías sobre el compromiso organizacional.

2.1.1.1 Teoría Z

La Teoría Z de Ouchi (1981), menciona que en la gestión participativa se establecen:

Decisiones discutidas, papel integrador de los grupos, autoridades de competencia, control jerárquico, sustituido por la confianza y la comunicación lógica de la responsabilidad, más que lógica de la obediencia. La empresa Z, es vista como una comunidad de iguales que cooperan para alcanzar unos objetivos comunes. Se dirige el comportamiento de todos, basándose en el compromiso, la fidelidad y la confianza, los valores del clan generan grupos de trabajos solidarios y trabajadores bien integrados a su empresa (Citado en Siabato, 2004, p.34)

Esta teoría sirve de fundamento para sustentar el compromiso organizacional. Ella se basa en las tres virtudes sociales básicas de la sociedad japonesa: la confianza, la sutileza y la intimidad, elementos que juntos juegan un papel importante en las relaciones de trabajo. La teoría Z sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los empleados. Estimular la confianza obrero-patronal es fundamental para la organización del trabajo humano, ello daría un marco de clima institucional de confianza mutua que llevaría a un trabajo satisfactorio y eficiente.

La sutileza es otro elemento esencial que se debe manejar en las relaciones interpersonales y usadas adecuadamente por quien ejerce liderazgo en la organización. El líder requiere ser agudo y perspicaz con habilidad para analizar los intrincados detalles de la compleja maraña de las relaciones humanas en las modernas formas y procesos de producción. La intimidad, surge cuando se dan unas relaciones sociales más cercanas y estrechas, de contacto personal cotidiano y de colaboración. Si bien, en el pasado la intimidad estaba reservada para el hogar o la iglesia, hoy se requiere que esta se traslade al centro de trabajo redundando en una mejoría en la vida social e individual del trabajador.

La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial, se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en la cual la empresa se encuentre comprometida con su gente.

La teoría Z de Ouchi busca crear una nueva cultura empresarial en la cual la gente encuentra un ambiente laboral integral que les permita auto-superarse para su propio bien y el de la empresa. Trabajar en equipo, compartir los mismos objetivos, disfrutar lo que se hace y la satisfacción por la tarea cumplida son características de la cultura Z que abren las posibilidades de mejorar el rendimiento en el trabajo. El rasgo fundamental de la organización Z, es el enfoque holista, que se caracteriza por el igualitarismo. Debemos reiterar que la confianza, es la base que sustenta el asumir como propios los objetivos organizacionales comunes.

Esta particularidad es resaltada por Ouchi (1986), que manifiesta que la confianza regula las interacciones entre los miembros de la organización. La idea de que el buen desempeño docente puede depender de la confianza entre el directivo pedagógico y el docente trabajador, puede parecer extraño a algunas personas, pero tiene una relación estrecha (citado por Ramos, 2005, p.28).

Para Arredondo (1989) los profesores inmersos en un ambiente similar a la cultura Z desarrollan valores y actitudes positivas mostrando aceptación y aprecio a sí mismos, son permeables a los cambios de la sociedad y se muestran más comprometidos a desempeñarse mejor. Resaltar e incentivar a los docentes sus actitudes positivas pueden llevarlos a mejorar sus niveles de compromiso y calidad del aprendizaje; no será fácil mostrar esas actitudes positivas ya que ellas están condicionadas a otros factores como la percepción del ambiente de trabajo que los rodea y una serie de factores de índole económico y social (citado en Ramos 2005, p.31).

Si la cultura Z promueve y saca a relucir lo mejor de cada persona entonces ésta permite desarrollar el talento de los profesores. Además, considera la creación de estructuras, incentivos y conceptos filosóficos de la administración educativa que aún no ha considerado y son totalmente nuevos. Aplicar esta cultura hoy en día a las instituciones educativas públicas es un tanto utópico, pero no invalida la relación teórica, en base a la realidad. Finalmente, la aplicación de la cultura Z traería beneficios sin precedentes a los estudiantes cuyos aprendizajes mejorarían notablemente.

La característica esencial de las organizaciones Z es el igualitarismo. Esto implica que cada persona puede trabajar con autonomía sin supervisión rigurosa en donde el jefe da confianza a sus subordinados. La confianza subraya la convicción de que los objetivos son recíprocos, se corresponden. Este rasgo explica en parte el alto nivel de compromiso organizacional, de lealtad, de eficiencia y eficacia (buen desempeño) en este tipo de organizaciones. La relación holística entre trabajadores favorece el compromiso, la lealtad y la motivación. El autor de esta teoría afirma que la jerarquía la da en forma natural el subordinado cuando es evaluado con equidad y ve que es valorado conforme a sus expectativas.

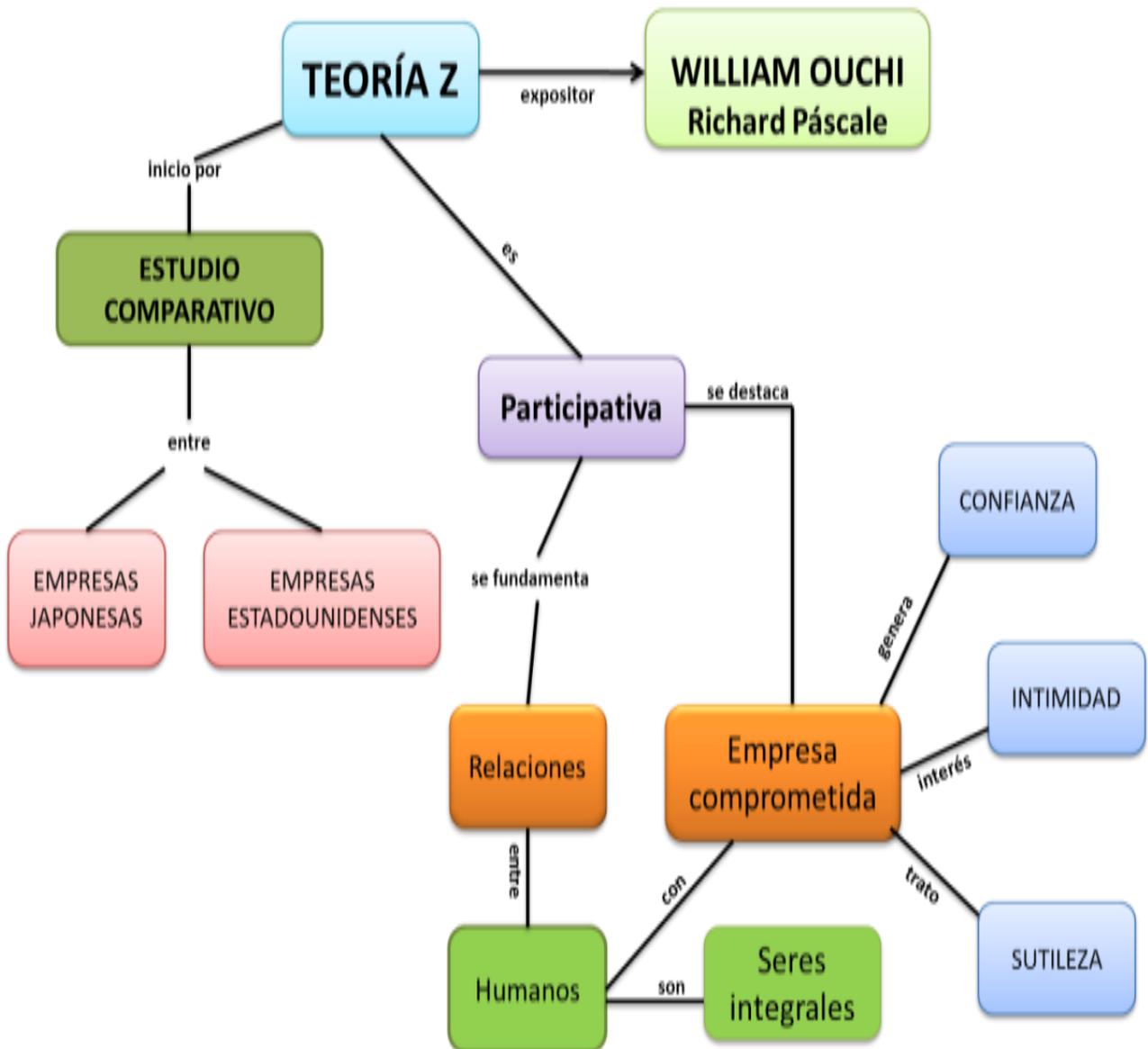


Figura 1. La Teoría Z como fundamento del compromiso organizacional.

Fuente: OUCHI, William. (1981) Teoría Z

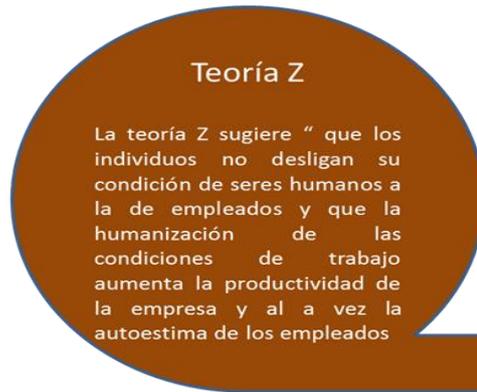
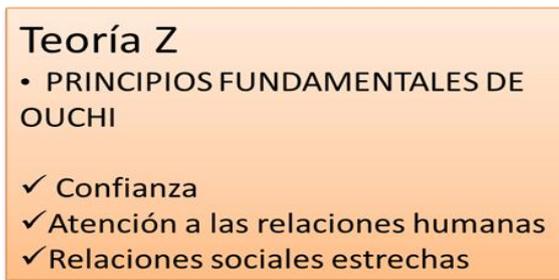


Figura 2. Principios fundamentales de la teoría Z.

Fuente: OUCHI, William. (1981) Teoría Z

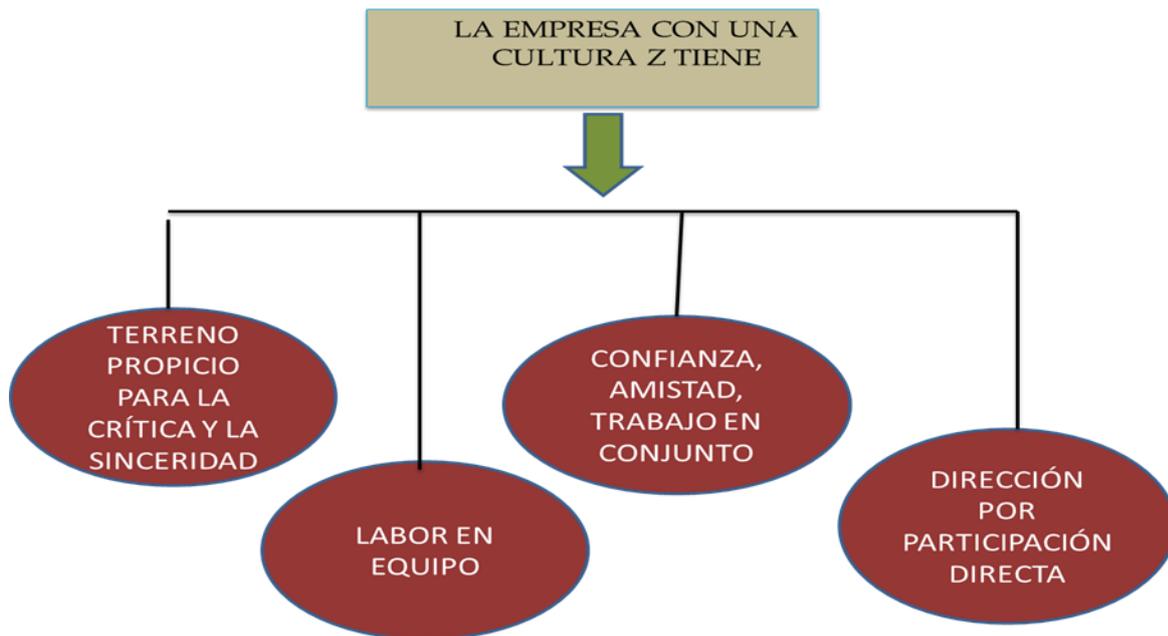


Figura 3. La empresa como una cultura Z.

Fuente: OUCHI, William. (1981) Teoría Z

2.1.1.2 Teoría de las expectativas.

Formulada por Víctor Vroom y referida a la motivación del empleado cuando cree que su esfuerzo le dará una buena evaluación de su desempeño, buenas recompensas de la organización, bonificaciones y ascensos que satisfacerán sus metas personales.

Gibson (1996), define la motivación como: "una fuerza o fuerzas que actúan sobre una persona y que inician o dirigen su conducta" (Citado en Ramos, 2005, p.34). Sin duda la motivación afecta la conducta y ésta el rendimiento personal y las actitudes mejorando el desempeño del empleado.

Con respecto a la teoría de las expectativas, Robbins (1997), considera que es: "la fuerza de la tendencia a actuar en cierto sentido, depende de la fuerza de las expectativas de que el acto seguirá un resultado y del atractivo que éste tiene para el individuo" (Citado en Ramos, 2005, p.35).

En definitiva las expectativas que tenemos en el puesto de trabajo o nuestra profesión nos impulsan a trazarnos una ruta que es la que nos conducirá a conseguir la satisfacción personal. La expectativa debe ser atrayente, si no hay atracción no hay motivación; y teniendo el camino trazado el trabajador pone de manifiesto la relación esfuerzo - desempeño, y la vinculación desempeño – recompensa.

Mohrman y Lawler (1996), utilizan los descubrimientos de la teoría de las expectativas para sugerir que la motivación intrínseca como la extrínseca juega un papel en el comportamiento del profesor. Sostienen que los maestros están motivados para alcanzar un objetivo determinado cuando consideran que les proporcionará resultados personales, recompensas psicológicas o materiales y cuando consideran que es alcanzable (citado en Ramos, 2005, p.35).

Al respecto en nuestra realidad educativa, hay muchos maestros que se encuentran desmotivados y desconfiados debido a las leyes magisteriales que contenían incentivos que quedaron en el papel. Las bajas remuneraciones en el magisterio peruano evitaron que los profesores buscaran mejor desarrollo profesional que los lleve a un nivel económico y social expectante.

El modelo motivacional de Spector (2002), explica que la motivación:

Es el resultado de multiplicar tres factores: valencia, rango de valores y expectativa. La valencia demuestra el nivel de deseo de una persona por alcanzar determinada meta u objetivo. El rango de valores es lo que puede admitir la valencia. Y la expectativa está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado. El modelo no actúa en función de necesidades no satisfechas o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de ocurrencia influyen de manera importante en su comportamiento (Citado en Ramos, 2005, p.35-36).

Hay una deuda pendiente con los maestros de nuestro país, hay muchas de sus necesidades personales y profesionales no satisfechas; no hay incentivos pecuniarios por grandes desempeños, hay una deficiente política de incentivos; esperemos se revierta esta situación y encontremos maestros con muchas expectativas en su profesión y su trabajo; ello ayudará a mejorar la realidad educativa del país.

2.2. Satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza

Caballero (2002), estudió el concepto de satisfacción en el trabajo concluyendo que es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones; existiendo un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo (p.1).

Para Weinert (1985: 297-8) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo.

Dicho autor propone las siguientes razones:

- a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.

- d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana. (Citado en Caballero, 2002, p.1-2).

Más adelante el mismo autor destaca que los aspectos psicológicos, las reacciones afectivas y cognitivas son tan importantes y despiertan los mismos niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo (Weinert, 1985 citado en Caballero, 2002, p.2).

Resulta que la concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción implica sentimientos afectivos frente al trabajo.

Robbins (1996), coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el puesto centrándose básicamente en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” (Citado en Caballero, 2002, p.2).

Efectivamente, es muy importante ver a personas con un alto grado de satisfacción en el trabajo, ellas se muestran contentas, cumplen a cabalidad con su labor encomendada, rinden más, cumplen con los reglamentos y normas y hasta pueden dar el extra, es decir trabajar más de las horas normales y obviamente su desempeño laboral es exitoso. Cuando se trata de docentes en los colegios pasa igual, tienen un alto nivel de satisfacción aquellos que muestran

actitud mental positiva, respetan las normas de convivencia, y su práctica pedagógica es pertinente, obtienen resultados de aprendizaje en sus estudiantes óptimos, caso contrario, sucede con los docentes que no están satisfechos, nunca están de acuerdo con nada, no cumplen las reglas y políticas organizacionales.

En fin, existen múltiples factores que condicionan las actitudes de los trabajadores hacia su organización como lo indica Robbins (1996):

Los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto y en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación (citado en Caballero, 2002, p.2).

En esta manifestación encontramos factores importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales.

2.3 Actitudes y expectativas

En la opinión de Arias (1980), en el compromiso organizacional existe en primer lugar la actitud que es “La predisposición para reaccionar favorable o desfavorablemente hacia un objeto psicológico” (Citado en Ramos, 2005, p.36). Este puede ser cualquier símbolo, persona, institución o cosa ante el cual reaccionamos en grado diferente.

Cuando la actitud va acompañada de una fuerte emoción el objeto de nuestros anhelos se puede alcanzar fácilmente y podemos afirmar que “cuando coincide la actitud y la emoción (ya sea una actitud positiva con una emoción positiva o viceversa), la actitud tiende a hacerse más radical” (Arias, 1988, citado en Ramos, 2005, p.36).

Por otro lado, los trabajadores que tienen altas expectativas a la par de la

fuerte emoción, de las actitudes positivas; también requieren del compromiso organizacional como fuerza de una tendencia que los lleva a actuar de cierta forma y depende de la fuerza de una expectativa de que el acto se verá seguido por un resultado determinado y del atractivo de dicho resultado para el individuo, considerando, relación esfuerzo – desempeño (Sexton, 1999 citado en Ramos, 2005, p.36).

2.4 El compromiso organizacional como un constructo multidimensional.

Meyer y Allen (1991) en sus investigaciones plantean tres dimensiones: el compromiso afectivo o pertenencia, compromiso de continuidad o conveniencia y el compromiso normativo o moral, las mismas que permiten identificar al trabajador con su organización (citado en Loli, 2006, p.39).

El compromiso organizacional por causas afectivas (deseo de pertenencia) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Incluye aspectos intrínsecos, de experiencia y reciprocidad.

El compromiso de continuidad o conveniencia señala la necesidad de la persona de permanecer en la organización, involucra el lado material ya que manifiesta el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, cronológicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, es como perder algo ganado y se incrementa su apego con la empresa.

El compromiso normativo o moral (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un

fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. Es hacer lo correcto de lo contrario siente culpabilidad.

En el modelo de tres factores relacionados plantea que las dimensiones afectiva, de continuidad y normativa constituyen tres factores distintos y relacionados entre sí. De modo que, una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo que puede mantener (o no) un vínculo en términos de costo-beneficio, y sentir (o no) la obligación de ser leal a su organización. Estas tres formas de compromiso pueden darse simultáneamente y con mayor o menor intensidad. A partir del conocimiento del grado de relaciones existentes entre los factores se podrá concluir sobre el grado de autonomía de cada una de las dimensiones. En el presente trabajo se ha adoptado una perspectiva integradora, definiendo el compromiso como un constructo multidimensional que engloba las tres dimensiones del compromiso.

Estas tres formas de compromiso que a continuación se señalan, pueden darse simultáneamente y con mayor y menor intensidad. A partir del conocimiento del grado de relación existente entre los factores se podrá concluir sobre el grado de autonomía de cada una de las dimensiones.

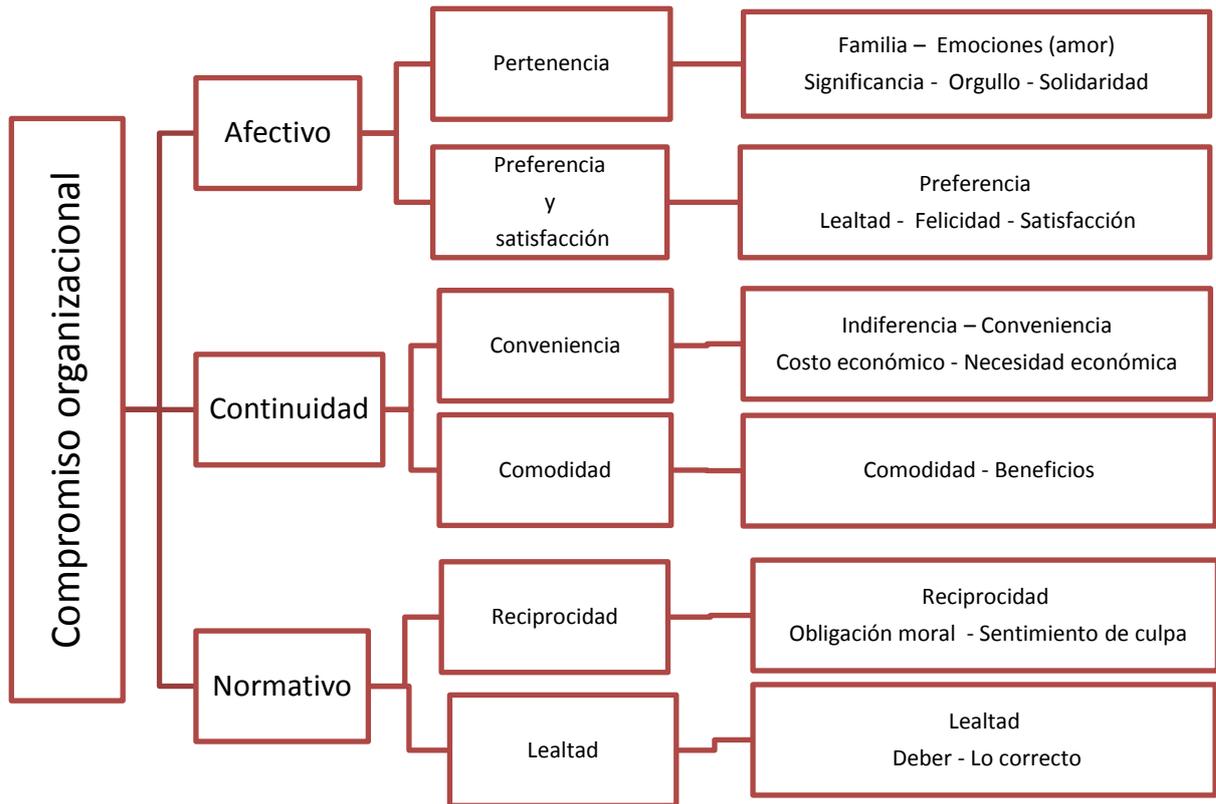


Figura 4. Dimensiones del compromiso organizacional

Fuente: Ramos Madrigal Abel, (2005, p. 50) Adaptado por Hurtado y Sachún, Lima 2011

2.4.1 El compromiso organizacional afectivo

En primer término se presenta el compromiso afectivo que tiene que ver con el apego emocional y la implicación e identificación de trabajador con la organización.

En varias investigaciones (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974; Buchanan, 1973) concluyeron que según la teoría del vínculo afectivo, el compromiso se define como una actitud que expresa el vínculo emocional entre el individuo y su organización, de modo que los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella (citado en De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998, párr 4).

Reconocida así, como la fuerza de identificación de un empleado con una organización en particular y de su participación en la misma (Mowday, Steers y

Porter, 1979, citado en Giraldo, 2012. p.43)

Según Katz (1990), los docentes con un alto grado de compromiso afectivo, tienden a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido es decir, dan más de lo que se les exige. Son los trabajadores de quienes la organización no se quiere desprender y por ende los defiende en caso de haber algún conflicto (citado en Ramos, 2005, p.51).

Según Funrham (2001), afirma que existe en el compromiso afectivo una unión emocional, identificación e implicación del trabajador con la organización, nace de la congruencia de las expectativas y experiencias, particularmente de las experiencias laborales intrínsecas que provocan sentimientos de desafío y bienestar. Por tanto, el compromiso afectivo, además de estar determinado por aspectos intrínsecos, lo está por la experiencia y la reciprocidad (citado en Ramos, 2005, p.51).

2.4.1.1 La pertenencia, preferencia y satisfacción del docente con la institución educativa.

El compromiso afectivo podría definirse como la vinculación emocional o afectiva que el trabajador siente hacia su empresa, de tal manera que trabajadores fuertemente comprometidos se identifican y se comprometen con su empresa y les gusta pertenecer a ella. El docente que tiene un apego sentimental con su escuela expresa abiertamente su adhesión a los objetivos y valores que ella exhibe y en cada momento tiene disposición y esfuerzo para alcanzarlos. Este docente sabe que el esfuerzo que hace redundará en beneficio para la organización y sin lugar a dudas no querrá dejar la organización o cambiarla así le ofreciera mayores beneficios económicos o sociales.

El considerar a la institución como su hogar y a los miembros de la comunidad educativa como su familia, es lo que se denomina deseo de pertenencia o fuerte deseo de seguir siendo miembro de la organización. El deseo de pertenencia a la organización escolar lleva intrínsecamente elementos que lo fundamentan y hacen más fuerte este vínculo trabajador-escuela.

Para Méndez (2001), la importancia de la familia y de su bienestar proviene de la influencia que ejerce en el individuo y su trascendencia sobre el ambiente .Es el primer lugar donde el ser humano percibe a los demás y se integra a la comunidad (citado en Ramos, 2005, p.51-52).

Esta integración conlleva a un compromiso afectivo, que puede tener o no una influencia en el desempeño de los profesores. Esto puede ocurrir también en las familias escolares, en las que colaboren, se ayuden mutuamente, intercambien ideas, sumen proyectos de investigación, trabajen en equipo, solo así se podrá lograr un compromiso organizacional y de desempeño alto, dado que es uno de los elementos centrales de este constructo. El trabajar en familia, con afecto mutuo, como una familia sin duda alguna llevará a mejores niveles de desempeño.

En opinión de Puig (1996), el mundo de las emociones y de los sentimientos podría ser considerado con toda justicia como la fuerza de todos los procedimientos morales. Se requiere del sentido de pertenencia, como forma de adscripción al universo simbólico de dicha colectividad; como expresión del grado de significación y sentido que los códigos imperantes, los valores, juicios, tareas compartidas y actividades por emprender alcanzan, realmente, para cada sujeto (citado en Ramos, 2005, p.52).

El sentido de pertenencia implícitamente contiene elementos de arraigo y de movilización de la actividad grupal generando valor y cohesión al interior del grupo.

Bolívar (1999), afirma que cuando en las organizaciones las personas se consideran como una colectividad, unidas por vínculos naturales o espontáneos, en donde cada miembro coopera a la unidad del grupo predominando el sentimiento e interés común al individual, se denomina sentido de pertenencia (citado en Ramos, 2005, p.53).

Esta adhesión debe llevar a un mejor desempeño, pues al sentirme parte de, el hacer y actuar bien, me trae una reciprocidad y todo individuo busca en cierta forma un beneficio propio.

Un elemento considerado el corazón del compromiso afectivo, es la lealtad. Hablar de compromiso organizacional es hablar principalmente de lealtad, entendida como el apego a la organización. En una institución educativa en donde confluyen muchos intereses, la lealtad no puede entenderse como obediencia ciega al director o al jefe inmediato, sino a una serie de principios, a una serie de valores que todos hacen y mantienen, tanto los alumnos, como los profesores, como el trabajador de limpieza, como las autoridades.

Aunque un profesor sostenga una actitud crítica hacia las autoridades, siendo éstas bajo los principios institucionales, es leal a la institución educativa, es leal a sus principios, tanto de la organización como los propios. En realidad la lealtad se gana, por mutuo respeto, por mutuo compromiso. No necesariamente debe significar sumisión, obediencia o incondicionalidad, aunque estos términos se usen para definirla.

También el orgullo forma también parte del compromiso afectivo. El sentir orgullo de trabajar por la institución u organización significa que el trabajador tiene un apego afectivo por la organización. Se entiende el orgullo bueno, no el que indica un egocentrismo, prepotencia.

Según Chávez (1998), considera a la felicidad como otro elemento que forma parte del compromiso afectivo y de pertenencia y puede ser definida como la aspiración profunda que tiene todo ser humano de llegar a un fin supremo y además considera que la felicidad no puede darse en un individuo solitario (citado en Ramos, 2005, p.54).

En las investigaciones hechas según Porrúa (1991), considera otro elemento que forma parte del compromiso afectivo y de pertenencia, el concepto solidaridad que proviene del sustantivo latín *soliditas* que expresa la realidad homogénea de algo físicamente entero, unido, compacto, cuyas partes integrantes son de igual naturaleza. Es una palabra indudablemente positiva, que revela un interés casi universal por el bien del prójimo (citado en Ramos, 2005, p.54).

Sin embargo para Scheler (1998), el elemento que compone el compromiso afectivo es la satisfacción. "La satisfacción es más profunda que otra

cuando su existencia es independiente del percibir sentimental de otro valor” (citado por Chávez, 1998 y recogido en Ramos, 2005, p.54).

Por otra parte, la satisfacción en el trabajo podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Sería el resultado de un alto grado de compromiso de los profesores de educación secundaria de las dos instituciones públicas en estudio.

Zamora (2008), reporta que el compromiso organizacional afectivo, da cuenta del nivel de adhesión e identificación emocional que establece el profesor con su escuela. Este compromiso opera mediante una evaluación directa y simple del grado de satisfacción que experimenta la persona con su organización: cuán contento o no está en ella. a partir de lo anterior, es posible señalar que la decisión de permanecer está estructurada primordialmente por una vinculación emocional que establece el profesor hacia su escuela.(p.142)

Al respecto, Kushman (1992) en un estudio a profesores de escuelas rurales y urbanas de Norteamérica, concluye:

Que el compromiso organizacional afectivo (coa), es muy sensible a la obtención de experiencias de logros de aprendizajes con los alumnos, el coa tiende a hacerse más pronunciado cuando los profesores perciben que tienen control sobre los procesos de enseñanza, cuando experimentan eficacia sobre su trabajo y cuando tienen más experiencias de éxito instruccional. En otras palabras, el profesor se siente entusiasmado cuando los alumnos se entusiasman y avanzan en sus aprendizajes. Esta situación les permite confirmar su efectividad y su valor profesional (citado en Zamora 2008.p.142.)

2.4.2 El compromiso organizacional de continuidad

La segunda dimensión de compromiso de este modelo de Meyer y Allen (1991), es el de continuidad que tiene que ver con el deseo del trabajador de permanecer en la organización por así convenir a sus intereses. Ha invertido mucho tiempo en ella y siente que tiene un ahorro desde el punto de vista económico o cronológico, por lo que no le conviene abandonar la organización. Dejarla sería como perder algo ganado. Tiene que ver con el aspecto material, más que con el sentimental.

Se diferencia del normativo en que fluctúa con los cambios en la calidad y cantidad de contribuciones y costos percibidos por el trabajador. El compromiso de continuidad tiene que ver con la entereza del costo que representa abandonar la organización. Estos costos pueden ser económicos o no económicos (citado en Ramos, 2005, p.55).

Según Becker (1960), los costos pueden ser económicos y no económicos, así como el no tener otras alternativas, si la organización tiene una estructura de fortalecimiento basada en las recompensas, es posible que la principal fuerza motivadora del trabajador sea el compromiso de continuidad (citado en Ramos, 2005, p.55).

2.4.2.1 La conveniencia y comodidad profesional del docente.

En las instituciones educativas de nuestra patria encontramos profesores que tienen una permanencia larga en años en su centro laboral y no piensan en abandonar la institución aun sabiendo que realizan un trabajo pedagógico rutinario. Contribuye a esta situación la ley del profesorado, ley N° 24029 y su reglamento, que le ofrece estabilidad laboral hasta en el turno de trabajo; estableciendo causales de traslado sólo si se prueba que el docente es un factor de rompimiento de relaciones humanas y haya alterado el clima institucional. La otra opción de abandonar la institución es por voluntad propia a través de una reasignación o permuta.

Además, se mantiene aún el espíritu centrista del maestro. Todavía encontramos que el maestro es el centro de la actividad escolar y no el estudiante. Si observamos los horarios de trabajo del profesor de secundaria nos daremos cuenta que se hicieron a conveniencia del docente; con un día libre a la semana, sin “puentes” en el horario de clases diario. La antigüedad en la institución es un elemento que le da preferencia en su horario de trabajo, integrar comisiones que le parecen convenientes, elección de los grados y secciones que desee, etc. es decir, elige convenientemente las cosas que le traigan un bien o una utilidad para su vida, pero no para los estudiantes y la eficiencia de la institución educativa.

Concordando con Allen y Meyer (1991), el docente decide permanecer en la institución escolar por así convenir a sus intereses. El invertir mucho tiempo de su vida y carrera profesional en ella siente que ahorra económicamente y no pierde los privilegios ganados, por lo que no le conviene abandonar la organización (citado en Loli, 2006, p.39).

Sin embargo, existe una conveniencia que tiene en cuenta las necesidades propias y de los demás, para suplirlas de alguna manera y en la medida de lo posible. Esta conveniencia no pasa por encima de otros para conseguir lo que se quiere; tiene que ver con la conciencia de que somos seres individualistas, pero que formamos parte de una sociedad, por la cual también debemos velar para que esté bien.

Un docente indiferente es contrario a la responsabilidad social, no cree en ella y no lo perturba, no toma ningún compromiso, no se compromete con nadie y con nada. En la mayoría de los casos para seguir conservando sus privilegios, aparenta una indiferencia, para no encontrarse con los demás, o porque la corriente social lo lleva a esto y prefiere no oponerse a ella.

Sea por conveniencia o no lo que se busca es un docente comprometido con la escuela, que manifieste su actividad, que crea en sí mismo y en sus capacidades, que tome los valores de la organización como propios, que se distinga por mantener una motivación constante y que genere buenos indicadores conductuales y económicos.

2.4.3 El compromiso organizacional normativo.

Ramos (2005, p.56), en su investigación menciona que el último de estos tres factores o dimensiones es el compromiso normativo que al igual que el compromiso afectivo, tiene orígenes emocionales y cuyo núcleo en ambos es la lealtad. Estos sentimientos por lo general tienen su origen en la formación de valores desde niños, que bien pudieran darse en el seno familiar o en otras organizaciones como es la escuela. También, el trabajador con un compromiso normativo siente una "deuda" con la organización que le dio la oportunidad de

laborar y siente que sería una deslealtad abandonarla.

Los empleados que manifiestan este tipo de compromiso son colaboradores e “incondicionales” por el sentimiento de obligación o deber moral hacia la organización que le ha dado suficiente y se siente con una deuda moral de lealtad y reciprocidad. En estas circunstancias la organización es vista como más atractiva que otras. Esta perspectiva tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe de hacer.

Weiner (1982) definió el compromiso como la totalidad de presiones normativas internalizadas a actuar de manera que satisfaga los intereses organizacionales. La identificación y valores generalizados de lealtad son vistos como sus determinantes. El compromiso puede estar influenciado por predisposiciones tanto personales como organizacionales (citado en Rodríguez, 2011, p.5).

Además Meyer y Allen (1997), describen el compromiso normativo como una colección de presiones que los individuos sienten durante su etapa inicial en la socialización en la organización. Las experiencias socializadoras, son extremadamente ricas y variadas y llevan todo tipo de mensajes acerca de la apropiación de actitudes y comportamientos particulares. Los elementos de este compromiso normativo, tienen que ver con la obligación moral, hacer lo correcto en el actuar diario, expresar la lealtad hacia la institución, evitar el sentimiento de culpabilidad, cumplir con el deber y ser recíproco por todo lo recibido por la organización educativa (citado en Ramos, 2005, p.57).

Para Chávez (1998), esta obligación moral tiene que ver con una norma moral de hacer lo correcto y lo incorrecto:

Hacer lo correcto es el segundo elemento que forma el instrumento para medir el compromiso normativo. Y este elemento tiene que ver con hacerlo éticamente correcto. El no hacer lo correcto implica que el trabajador sienta un sentimiento de culpabilidad, elemento del instrumento del compromiso afectivo. Este sentimiento de culpabilidad va en el sentido de que se reflejará al intentar abandonar la organización (citado en Ramos, 2005, p.57).

Es decir, el trabajador con un compromiso normativo siente una obligación moral de seguir trabajando por su institución u organización. Y el sólo hecho de pensar en abandonarlo, le causa un sentimiento de culpa, por lo que siente ese apego psicológico a su entidad. El deber moral tiene que ver con la responsabilidad la cual obliga a la persona a proceder dentro de determinados preceptos ya establecidos. El compromiso normativo se constituye en una obligada norma de comportamiento que se impone y la cual no se puede eludir (citado en Ramos, 2005, p.57-58).

Para Escobar (2000), el compromiso organizacional normativo tiene carácter heterónomo, siendo esta una obligación moral impuesta desde afuera. El deber es el contenido de la obligación, es decir, aquello a lo que obliga la norma (citado en Ramos, 2005, p.58).

2.4.3.1 La reciprocidad y lealtad ética del docente.

La reciprocidad ética tiene su fundamento en la moralidad humana que junta los intereses particulares, colectivos y generales de los agentes que cooperan. Los elementos en este compromiso normativo tienen que ver con la obligación moral, hacer lo correcto en el actuar diario, expresar la lealtad hacia la institución, evitar el sentimiento de culpabilidad, cumplir con el deber y ser recíproco por todo lo recibido por la organización educativa.

Para Gouldner (1960) esta norma contiene acciones y obligaciones de reembolso por beneficios recibidos y como un estado de deuda a largo plazo. La reciprocidad tiene significancia cuando las personas ayudan a quienes le han ayudado o por lo menos se plantean acciones para no perjudicarlos (citado en Rodríguez, 2011, p.5).

La norma de reciprocidad, según Molm (2010), se manifiesta como una obligación de corresponder a los demás teniendo como base su comportamiento pasado. No es una norma que se impone pero se encuentra latente en todos los sectores institucionales y tiene efectos profundos en la aparición de lazos de confianza y solidaridad (citado en Rodríguez, 2011, p.5).

Con seguridad los profesores que resulten con un alto grado de

compromiso normativo serán aquellos que tengan valores normativos bien arraigados, que muestren una verdadera lealtad a su institución u organización y qué pensarán dos veces antes de abandonarla por otra oferta de empleo (citado en Ramos, 2005, p.58).

La lealtad, obligación y reciprocidad son dimensiones del compromiso organizacional normativo.

2.5 Construcción del compromiso organizacional.

Ramos (2005), en su investigación acerca de cómo se construye el compromiso organizacional, se hace las siguientes preguntas:

¿Llegan los docentes de las instituciones públicas con un compromiso organizacional? ¿Lo incrementa en su organización? ¿Éste se ve disminuido? Ciertamente todo trabajador, toda persona, tiene ciertos tipos y grados de compromiso, mismo que puede ser caracterizado de diferentes formas: compromiso social, personal, institucional, político, ético, laboral, religioso, matrimonial, económico y en este caso, organizacional. (p.59).

Sin embargo en opinión de Wayne y Noé (1997), las organizaciones pueden incrementarlo, despertarlo o sepultarlo, dependiendo de la forma en que se ejerza el liderazgo sobre los trabajadores y cómo éstos lo perciban (citado en Ramos, 2005, p.59).

La construcción del compromiso con la organización se ve influenciada por algunas etapas previas por la que pasa todo trabajador. Así, las personas deciden sobre una elección vocacional. Una vez culminada su carrera eligen el lugar en donde desean trabajar. La organización mediante procesos de selección contrata al personal de acuerdo a las necesidades o vacantes ocupacionales. El proceso de ingreso consiste en la adecuación entre los deseos laborales específicos del individuo y la capacidad de la organización de satisfacerlos. También existe una relación entre las habilidades, destrezas y conocimiento de la persona y los requerimientos de un puesto en particular en la organización (Bohlander, 2001, citado en Ramos, 2005, p.59).

Si el profesor percibe que está recibiendo un trato justo, que es tomado en

cuenta, que su trabajo es reconocido, que recibe apoyo y que su esfuerzo se canaliza en una dualidad de logros, en otras palabras, si hay reciprocidad, si sus opiniones son tomadas en cuenta y siente que las ideas propositivas que aporta son valoradas, se empieza a construir esa comunión entre la institución educativa y el docente, formándose el nivel más alto de compromiso organizacional: el afectivo.

2.6 Impacto de los valores en el compromiso organizacional.

Los valores y su práctica permanente por las personas se han convertido en elementos fundamentales y claves en el crecimiento y desarrollo de una organización. Según muchas investigaciones, todos coinciden y están convencidos de que efectivamente influyen además en el grado de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

De acuerdo con Schwartz (1992), los valores ocupan un lugar central en el sistema cognitivo del sujeto; ellos, influyen en sus percepciones, actitudes, comportamientos y procesos de toma de decisiones (citado en Arciniega, Woehr y Poling, 2008, p. 256-257).

Es tal su influencia que, Arciniega y González (2005), identificaron que las prioridades de valores de los empleados en México, influyen sobre sus niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional. En tanto que, Nader & Castro-Solano (2007) encontraron que la estructura de valores de sus líderes, impacta en su estilo de liderazgo, y Pérez- Floriano y González (2007) encontraron que los valores de los empleados de una multinacional con operaciones en Argentina y Brasil, influían sobre sus percepciones de riesgo en sus tareas (citados en Arciniega, Woehr y Poling, 2008, p. 256-257).

Los valores organizacionales en gran medida determinan el éxito de la organización, si realmente se usan en aras de los objetivos supremos de la empresa. Ellos, crean un sentido de identidad, establecen líneas de acción para implementar las prácticas, las políticas y los procedimientos, establecen un marco para evaluar la efectividad de su implementación, brinda las bases para una dirección que motive a todos.

Si el funcionamiento de la organización está determinado por los valores que posee, y estos funcionan como un sistema interrelacionado, las personas que forman parte de los equipos de trabajo deben asumir los mismos a fin de conseguir las metas y objetivos organizacionales. A decir de Maxwell (2008) “los valores organizacionales influyen y guían el comportamiento del equipo del mismo modo en que los valores personales influyen y guían el comportamiento de un individuo” (p. 778).

Podemos colegir que el compartir valores organizacionales comunes define al equipo de trabajo llevándolo a maximizar su conexión con la organización y con el trabajo que realizan.

2.7 Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

Arciniega (2002), menciona que los estudios básicamente se han centrado en analizar los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa, y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo, más adelante hace hincapié que, el estudio del compromiso organizacional ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador y sostiene que los que poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo (citado en Navarro y García, 2007, párr. 4).

Para Davis y Newstrom (1999) las personas comprometidas piensan y hacen su trabajo dirigido hacia las metas y evitan perder tiempo durante el trabajo, mejorando las mediciones típicas de la productividad (citado en Navarro y García, 2007, párr.7).

Por otro lado, Robbins (1999), señala que el compromiso organizacional

contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto (citado en Navarro y García, 2007, párr. 8).

El gran reto actual de la dirección y gestión de los recursos humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo. Por lo tanto, nosotros los docentes tenemos que servir a los estudiantes buscando los espacios con los colegas para intercambiar experiencias y conocimientos propios de las disciplinas ya que la transmisión del conocimiento es un esfuerzo que exige sacrificio y tiempo pero que vale la pena, apoyando a nuestras instituciones educativas con críticas constructivas para propiciar un ambiente positivo que permita formar alumnos con una conducta y relaciones de excelencia.

2.8 La Evaluación de la calidad de los aprendizajes.

El conocer como aprende un niño, un adolescente y en general cualquier persona siempre ha sido una preocupación constante de los maestros y principalmente de los investigadores de las ciencias cognitivas (biología, neurología, psicología entre otras) y a pesar de los grandes avances en su comprensión todavía quedan enormes vacíos.

Para Bonvecchio y Maggioni (2006) el aprendizaje es un proceso que dura toda la vida y “[...] una persona sufre cambios relativamente permanentes en sus competencias en todas sus dimensiones, a partir de su interacción con el ámbito físico y sociocultural”, (p. 33).

Es decir, que los cambios que sufre la persona que aprende le ayudan a mejorar su entendimiento, sus habilidades, sus actitudes y su conocimiento de saber que es capaz de hacer ahora lo que antes no hacía. Además, el aprendizaje se da en el proceso de interacción diaria con su ambiente físico y sociocultural.

Para Hurlock el aprendizaje es:

El desarrollo que se produce por el ejercicio y por el esfuerzo por parte del

individuo. Por medio del aprendizaje el individuo realiza cambios en su estructura física y en su conducta y adquiere competencia en el uso de sus recursos hereditarios” (Hurlock, 1966 citado por Ortiz, 2009, p. 33)

Con el aprendizaje es posible que se produzcan cambios en las estructuras de los órganos sensoriales y el sistema nervioso cuya función es el comportamiento y en la estructura física del individuo, como lo ejemplifica Ortiz (2009) cuando menciona:

Si el niño aprende una postura corporal incorrecta puede provocar acontecimientos musculares o algún problema específico como una escoliosis.

Asimismo, si un niño hemipléjico aprende a pararse poniendo más peso en su pierna afectada e intenta marchar desde esta posición (arrastrando su lado hemipléjico), aprenderá a caminar con claudicación (cojera), la cual será muy difícil de corregir más adelante. A no ser que tenga oportunidades para aprender, muchos de sus potenciales hereditarios nunca alcanzarán su desarrollo óptimo (p. 33).

Podemos notar que hay verdadero aprendizaje cuando la información recogida del ambiente produce cambios permanentes en la estructura física y biológica (en la estructura cerebral), de tal manera que a partir de esta transformación también hay cambios en el comportamiento.

Los maestros tenemos una gran responsabilidad al momento de evaluar aprendizajes específicos. En muchos casos, es relativamente sencillo verificar si un niño o niña ha logrado una determinada destreza, porque al proponerle una acción determinada es capaz de desempeñarse adecuadamente.

Tenemos que desterrar las prácticas muy arraigadas que evaluar es colocar un numeral o letra que indica que el estudiante aprendió o no; como lo refiere Medina y Verdejo (2001);

Para la mayoría de maestros el arte de evaluar se limita a construir, administrar, corregir pruebas y dar las notas. [...] La puntuación en una prueba solo indica cuantas contestaciones correctas obtuvo el estudiante del material incluido en la misma. No indica qué sabe, que no sabe, por qué no

lo sabe o cuanto sabe acerca del tema (p.24).

Para realizar una buena evaluación es menester identificar cómo aprende cada estudiante, con el propósito de buscar nuevas estrategias que le permitan usar otros caminos para abordar los aprendizajes que se les hacen difíciles. Este se torna difícil de lograrlo cuando un maestro tiene grupos numerosos y, además, no dispone de la preparación suficiente para comprender los procesos de cada uno de los estudiantes a su cargo.

En nuestra práctica diaria encontramos que muchos de nuestros maestros consideran que los estudiantes son exitosos cuando tienen estilos de aprendizajes similares, colocándoles calificaciones sobresalientes, en desmedro de otros que muestran estilos diferentes a los de ellos, como lo señala Sternberg:

La tendencia a sobreestimar a aquellos estudiantes que comparten sus propios estilos. Estos estudiantes reciben de mejores notas y evaluaciones más favorables. Y, como contrapartida, los profesores tienden a subestimar las habilidades y rendimiento de los estudiantes que tengan estilos diferentes a los suyos. De ese modo, lo más probable es que esos estudiantes sean valorados en menos e incluso aparezcan como que son estúpidos cuando, en realidad, sólo se trata de que sus estilos no se ajusten con los del profesor (Sternberg, 1994 citado por Salas, R., 2008, p.379).

Hay niños y jóvenes muy hábiles para desempeñarse en actividades que no hacen parte del currículo escolar, pero que muestran que son capaces de aprender cosas muy complicadas: muchos aprenden mecánica, computación, música y muchas otras cosas al lado de sus padres o con grupos de compañeros y, sin embargo, parecen totalmente bloqueados ante el aprendizaje que se les propone en el salón de clase. Hay niños y jóvenes que se sienten muy cómodos leyendo en ambientes solitarios y silenciosos mientras otros parecen necesitar siempre música, movimiento y conversación. Esto es lo que se llama estilos de aprendizaje y cada persona necesita un tiempo para ir identificando el suyo propio. Hay personas que desde muy pequeñas requieren apegarse con mucho rigor a métodos y procedimientos, mientras otros tienen una tendencia más intuitiva; hay quienes necesitan escribir para concentrarse, otros tienen mayor capacidad para la atención auditiva, otros tienden a hacer gráficos y esquemas.

Desde luego, los maestros aprenderemos mucho de los estilos de aprendizaje de nuestros alumnos y esto permitirá enriquecer nuestras estrategias pedagógicas, facilitando así diversos caminos para que se acerquen a la adquisición de las competencias básicas que requieren para avanzar en el conocimiento.

2.8.1 Modelos sobre evaluación de aprendizajes en la escuela.

En la antigüedad los profesores usaron procedimientos instructivos, sin base teórica, para valorar, diferenciar y seleccionar a estudiantes.

En las obras de Dubois y Coffman se citan los procedimientos que se empleaban en la China imperial, hace más de tres mil años, para seleccionar a los altos funcionarios. De igual manera, Sundbery, habla de pasajes evaluadores en la Biblia y Blanco se refiere a los exámenes de los profesores griegos y romanos (Dubois, 1970, Coffman, 1971, Sundbery, 1977 y Blanco, 1994; citado por Escudero, T., 2003, p.12).

Además, Escudero (2003, p.12), agrega que en la Edad Media y el Renacimiento se introducen los exámenes en los medios universitarios con carácter más formal y selectivo. En el siglo XVIII, se acentúa la necesidad de comprobación de los méritos individuales y las instituciones educativas van elaborando e introduciendo normas sobre la utilización de exámenes escritos. Entrado el siglo XIX se establecen los sistemas nacionales de educación y aparecen los diplomas de graduación, tras la superación de exámenes del Estado.

El desarrollo de la evaluación la apreciaremos considerando su inspiración teórica que ha dado como resultado algunos modelos que se aplicaron y se aplican actualmente en el ámbito educativo.

2.8.1.1 Modelo basado en objetivos.

Este se puede enmarcar dentro del método empírico-analítico o condicional, dado que enfatiza en las metas a conseguir como los resultados obtenidos y el papel de experto externo que tiene el agente evaluador. Las decisiones a tomar en la

evaluación, se deben fundamentar en la coincidencia o comparación entre los objetivos del programa y sus resultados.

Pero quien es tradicionalmente considerado como el padre de la evaluación educativa es Tyler (Joint Committee, 1981), por ser el primero en dar una visión metódica de la misma, superando desde el conductismo, muy en boga en el momento, la mera evaluación psicológica (Escudero, 2003, p. 14).

Este modelo considera las fases siguientes: a) Identificar los objetivos operativos del programa, b) Seleccionar o elaborar instrumentos para medir el logro de los objetivos, c) Aplicar estos instrumentos al finalizar el programa y d) Comparar los objetivos del programa y los logros realmente conseguidos.

Esta evaluación ya no es una simple medición, porque supone un juicio de valor sobre la información recogida. Se alude, aunque sin desarrollar, a la toma de decisiones sobre los aciertos o fracasos de la programación, en función de los resultados de los alumnos.

2.8.1.2 Modelo sin metas.

Se enmarca en el paradigma interpretativo. Su preocupación se centra en la valoración de los efectos y en las necesidades, prescindiendo de los objetivos del programa. Asimismo, se preocupa por la función formativa, y no sólo numérica. Scriven desarrolló este modelo en el año 1972 proponiendo conceptos y métodos para aplicarla criticando a otras concepciones de evaluación. Se le reconoce una significativa contribución a la profesionalización de la evaluación.

El objetivo del modelo es la búsqueda de los resultados reales obtenidos por el programa, sin necesidad de determinar por anticipado los objetivos. El evaluador inicia el proceso examinando los resultados del programa y procura deducir los objetivos preestablecidos. Con ello se busca evitar una búsqueda limitada de los cambios que pudo producir el programa, tales como los resultados no anticipados y los imprevistos (Guerra-López, I. (2007), p. 39).

En este modelo, la metodología de evaluación hace uso de técnicas cualitativas de observación y descripción, sin que ellas sean guiadas por objetivos

preestablecidos. Se identifica y entrevista a los participantes del programa, el evaluador registra todo lo que realmente sucede en el programa e ignora la meta del programa; es decir, evalúa para descubrir qué efectos está teniendo el programa más que constatar si está obteniendo los efectos que buscaba.

Se consideran dos funciones de la evaluación: a) la formativa, que ayuda a desarrollar el programa, siendo más bien procesal, y b) La sumativa, que calcula el valor del objetivo, una vez que ha sido desarrollado, siendo la evaluación final.

Otro elemento que aporta el modelo se refiere a la diferencia que se hace sobre evaluación intrínseca y final. La evaluación intrínseca implica la valoración de objetos o procesos mediadores (metas por alcanzar, actitudes del profesor, metodología empleada, etc.) independientemente de los efectos que el programa puede tener sobre los consumidores, mientras que la evaluación final se preocupa por los efectos del programa sobre los consumidores: los estudiantes

2.8.1.3 Modelo CIPP. (Contexto-entrada-proceso-producto).

Conocida como evaluación orientada hacia el perfeccionamiento. Este modelo creado por Stufflebeam en los años (1960-70), considera que la evaluación formulada por Tyler, no era adecuada ya que los resultados de la misma se conocen al final del proceso cuando es demasiado tarde para darles solución a sus problemas; además señala que la definición de evaluación propuesta por Tyler se limita a determinar si los objetivos han sido alcanzados. En consecuencia, propone redefinir el concepto de evaluación que incluya el valor de la información útil para la toma de decisiones y plantea el modelo CIPP (Contexto-entrada-proceso-producto).

Sobre la consideración del contexto de estudio Bisquerra *et al.* señala que:

La evaluación del contexto consiste en definir el contexto institucional, identificar la población objeto del estudio y valorar sus necesidades, identificar las oportunidades de satisfacer las necesidades, diagnosticar los problemas que subyacen en las necesidades y juzgar si los objetivos

propuestos son lo suficientemente coherentes con las necesidades valoradas (Bisquerra, M. et al. 2009, p. 436).

Se puede usar como criterio metodológico la entrevista a las personas que solicitan el estudio para conocer su opinión en relación con los defectos, virtudes y problemas. Se plantean las hipótesis acerca de los cambios necesarios y se construyen los instrumentos de estudio tales como: encuestas, análisis de informes existentes, test diagnóstico, técnica para llegar a consenso y, talleres de análisis y reflexión, entre otros (Mora, A. 2004, p.15).

La evaluación input o diseño, pretende identificar y valorar la capacidad del sistema en su conjunto, las estrategias alternativas del programa, la planificación y los presupuestos del programa antes de ponerlo en práctica (Bisquerra, M. et al., 2009, p. 436).

Mora (2004, p.15) propone como paso metodológico la revisión del estado de la práctica con respecto a la satisfacción de necesidades. Para ello, hay que estudiar la literatura existente, buscar programas modelos y consultar a expertos. Finalmente, un equipo de especialistas debe ordenar y analizar esta información para proponer soluciones, definir criterios para una renovación y estimar recursos y barreras que inciden en las posibilidades de cambio.

La evaluación del proceso identifica y corrige los errores de planificación mientras se está aplicando el programa. Busca dar información continua de la ejecución del programa a las personas encargadas de la administración y al personal de la institución para que sea una guía para modificar o explicar el plan.

La persona responsable del proceso evaluativo se convierte en el eje central de la evaluación mientras las otras hacen tareas y revisiones sobre la marcha, además de buscar la documentación e información continua, que pueda ayudar a realizar el programa tal y como se ha planeado. Se usan como técnicas la observación de actividades del programa, reuniones informativas regulares, informes, entre otras estrategias (Mora, A., 2004, p. 16).

La evaluación del producto tiene por finalidad recopilar descripciones y juicios acerca de los resultados y contrastarlos con los objetivos, el contexto, el diseño y el proceso.

El propósito es valorar, interpretar y juzgar los logros o la satisfacción de necesidades del programa; así como los efectos deseados y no deseados. Para tal efecto, se pueden emplear variedad de técnicas que incluyen: audiciones o entrevistas en grupo para generar hipótesis acerca de los resultados; investigaciones para confirmar o rechazar hipótesis; estudios de casos concretos para obtener una visión profunda de los efectos; interrogar por teléfono o correo a una muestra de participantes; pedir a los participantes que presenten ejemplos concretos, entre otros (Mora, A., 2004, p. 16).

Los resultados servirán para tomar decisiones sobre las modificaciones, la continuidad o finalización del programa.

2.8.1.4 Modelo respondiente.

Este modelo se considera más global y revisa constantemente el programa o servicio, identificando intereses y perspectivas.

La evaluación respondiente tiene en cuenta aspectos como antecedentes, procesos o actividades del programa, efectos, datos para los juicios valorativos, informe holístico y asesoramiento a los educadores.

El modelo respondiente recoge información sobre tres aspectos importantes: a) Antecedentes: condiciones antes de la aplicación del programa, b) Procesos: actividades realizadas en el programa y c) Efectos: o resultados evidentes, confusos, buscados o no en el corto y largo alcance (Bisquerra, M. et al., 2009, p. 437-438).

La finalidad de la evaluación respondiente es dar un servicio a personas específicas en el que el evaluador debe conocer el lenguaje e intereses de su audiencia. Por ello, la evaluación debe concebirse como un valor observado y comparado con alguna norma, teniendo como principales propósitos la descripción y el juicio de un programa (Mora, A. 2004, p.13).

El evaluador centrará su trabajo en presentar un informe a detalle de lo que ha observado acerca del programa y de la satisfacción que siente el grupo de personas que fueron seleccionadas para el programa.

2.8.1.5 Nuevos modelos evaluativos.

Las nuevas necesidades de nuestra realidad cambiante obligan a los maestros al uso de nuevos enfoques y cambios de paradigmas. La evaluación no puede quedarse estática, tiene que adecuarse y adaptarse a las nuevas propuestas y modelos que cubran los nuevos focos de interés. Algunos de estos nuevos modelos evaluativos que tratan específicamente con las necesidades, son la evaluación participativa y la evaluación como empowerment.

A. Evaluación participativa.

Es la que se centra en la mejora de grupos e instituciones a través de una actitud reflexiva y transformadora de sus miembros. Esta evaluación promueve el aprendizaje en la realidad sobre la que actúa.

La participación en la evaluación, conduce a un nivel cada vez más fuerte de apropiación del proyecto, de cohesión del grupo, de capacidad de autorreflexión y cambio y de independencia y autonomía respecto a asesores externos. El evaluador, se convierte en un facilitador del aprendizaje, que se promueve en el interior del proceso evaluativo.

Para Leis (2010) la evaluación participativa considera cuatro principios rectores: de participación, de aprendizaje, de negociación y de flexibilidad.

El principio de participación es el pilar esencial del enfoque, que enfatiza en la participación de los implicados en todas las fases del proceso de evaluación, desde la toma de la decisión de evaluar hasta el uso final de los resultados de la evaluación. Se incluye a los destinatarios últimos de una intervención, tradicionalmente marginados de la evaluación que eran utilizados como meros proveedores de información (p. 8).

En el principio de aprendizaje la evaluación participativa activa un proceso de aprendizaje entre todos los participantes creando las condiciones necesarias en los participantes para la transformación de la realidad, lo que se conoce comúnmente como empoderamiento. Los conocimientos y los recursos locales ya existentes son la base de la que parte el proceso mencionado. Aquí, la evaluación se integra dentro del ciclo de aprendizaje como el medio para la consecución de un desarrollo más participativo (p. 9).

El principio de negociación pone en marcha un proceso social y político de negociación entre los participantes de una evaluación. Es social, puesto que articula la diversidad de percepciones, necesidades y demandas, desarrollando el sentido de empatía entre los grupos. Es político, por el trasfondo de transformación de las relaciones de poder que subyace en el proceso, hacia la búsqueda de un mayor equilibrio en este ámbito. La elaboración de indicadores es un ejemplo ilustrativo de esta negociación (p.10).

El principio de flexibilidad se pone de manifiesto en los contextos donde se aplica, pues, se trata de un proceso dinámico y flexible, en continua adaptación a las necesidades y las circunstancias locales (p.10).

B. Evaluación empowerment.

Los conceptos de evaluación son variados y esta evaluación empowerment hace uso de sus técnicas y estrategias para desarrollar la mejora y la autodeterminación de los participantes. Utiliza los beneficios de la metodología de la evaluación para el desarrollo de habilidades de autoevaluación que permitan a las personas, organizaciones y comunidad mejorar por sí mismo sus actuaciones, y favorecer el cambio social para que las situaciones resulten más justas y equitativas. Este tipo de evaluación se convierte en un instrumento pedagógico y político de fortalecimiento emancipatorio de las organizaciones, individuos, grupos y comunidades.

Para Bartolomé y Cabrera (2000), las personas y organizaciones al aprender a ser autosuficientes para conducir sus propias evaluaciones también desarrollan habilidades para identificar y expresar sus necesidades, establecer

objetivos y expectativas, realizar un plan de acción para conseguirlos, identificar recursos, hacer decisiones racionales entre varias alternativas de acción, establecer los pasos lógicos y necesarios para conseguir los objetivos, evaluar resultados a corto y largo plazo, etc. (p. 473).

La implantación del modelo tiene que seguir tres grandes fases: 1. Establecer qué resultados se esperan del programa, especificando las actividades requeridas para conseguir esos resultados. 2. Identificar y priorizar las actividades más significativas del programa. 3. Planificar una mejora para el futuro. Se establecen los objetivos y las estrategias necesarias para conseguir esos objetivos.

La evaluación empowerment, es una forma diferente de hacer evaluación; el evaluador puede ser un facilitador, un colaborador, un abogado o un formador dependiendo de las dinámicas de acción generadas por el proceso de evaluación. Basten estas anotaciones para comprender que la capacidad de la evaluación como empowerment para sus participantes es crítica en el ámbito de la educación multicultural (Aguilar, J. 1992, p.97).

Mediante la evaluación, muchos de estos grupos que sufren situaciones de marginación en los procesos de tomas de decisiones que les afectan pueden mejorar sus posiciones en la medida que adquieren el poder de su situación. La evaluación se convierte en un parte habitual de la planificación y ejecución del programa, ya así se institucionaliza e internaliza la evaluación.

2.8.2 Evaluación del docente por los estudiantes.

La evaluación del desempeño docente es una práctica cotidiana en las Instituciones de Educación Superior y este fenómeno se ha venido realizando mediante diversos instrumentos de medición desde la década de los cuarenta, habiendo un reconocimiento más o menos generalizado del papel evaluador que deben jugar los alumnos en relación con el desempeño de los profesores. En México la forma más utilizada por parte de las instituciones de educación superior para evaluar a los docentes son los cuestionarios aplicados a los alumnos, conocidos como cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos (CEDA).

Zambrano, Meda y Lara (2005, p.64), señalan que el método más ampliamente investigado y utilizado es la evaluación que hacen los alumnos, desde su particular punto de vista, de las actividades docentes de sus profesores basándose en los estudios de Rodríguez y Cols (2000) y Rugarcía, (1994).

En nuestro país esta práctica es escasa realizándose generalmente a nivel de las instituciones educativas privadas del nivel básico.

Más adelante, estos investigadores, basándose en los estudios de Marsh (1984) concluyeron que los cuestionarios de evaluación tienen los siguientes propósitos: a) Diagnóstico y evaluación de los profesores sobre su desempeño; b) Medición para la toma de decisiones sobre el otorgamiento de la definitividad de los profesores y su promoción; c) Recabar información para que los alumnos puedan seleccionar cursos e instructores; y d) La investigación sobre los resultados y los procesos docentes (Zambrano, R. et al. 2005, p.64).

En nuestras escuelas, los docentes en su gran mayoría rechazan una evaluación de sus alumnos. Señalan que son subjetivas, que los estudiantes no son especialistas y profesionales en evaluación; y que las autoridades lo promueven para ejercer control, usando sus resultados para la promoción o mantener un contrato del docente.

Usando los estudios realizados por Smith (1990); Zambrano et al. (2005, p.65), precisan que la evaluación de profesores cumple una función de control sobre ellos y de los contenidos de la enseñanza.

Fresan y Vera (2000, p. 126) señalan que la oposición de muchos profesores a la evaluación de su desempeño por parte de los alumnos, se sustenta en la idea de que las percepciones de éstos son totalmente subjetivas y dependen, en buena medida, de la calidad de los propios estudiantes.

En esta misma línea, Rueda y Díaz (2004, p.100) afirman que los cuestionarios de evaluación de la docencia por parte de los alumnos no están fundamentados, por lo general, en una teoría del aprendizaje (se basan en los estudios de Marsh y Dunkin, 1997) y reconocen que la investigación sobre el contenido de los cuestionarios referente a la enseñanza y aprendizaje que es escasa.

Sin embargo, nos aunamos a lo mencionado por Tejedor y García (1996, p.98), que señalan que aunque en algún caso se cuestiona la procedencia de que participe el alumno en el proceso de evaluación de la docencia, estas evaluaciones a partir de cuestionarios o escalas de valoración proporcionan un mejor criterio para evaluar la calidad de la instrucción, razón por la que siguen siendo usados por las instituciones educativas públicas o privadas.

Para la elaboración de los cuestionarios para los estudiantes, este investigador nos dice:

Los cuestionarios se configuran con un determinado número de preguntas cerradas en las que se valora al profesor en relación a distintos atributos relevantes desde el punto de vista de la eficacia docente, que pretenden representar los rasgos que se consideran relevantes para la enseñanza. En su mayor parte, los ítems se derivan de los resultados de investigaciones sobre la efectividad del profesor. La finalidad y validez de este tipo de cuestionario está ampliamente estudiada y puede aceptarse que cumple los criterios paramétricos más exigentes (Tejedor, F., 1990 citado por Tejedor, F., 1996, p.106)

Teniendo en consideración lo anteriormente descrito en nuestra investigación hemos considerado aspectos relacionados al estilo docente durante su labor en el aula como la claridad y sencillez expositiva, el interés y entusiasmo que irradia, la forma como organiza el aula en equipos de trabajo, el seguimiento de las actitudes de sus alumnos entre otros (García, F. 2008, p.113).

También consideramos el nivel de competencia académica que debe traducirse en manejo adecuado de la motivación, la precisión del aprendizaje esperado, los recursos y materiales que usa y la forma de evaluación. No menos importante es el nivel de habilidades motivacionales e interacción, destacando el clima del aula, recepción de la opinión de sus estudiantes, la escucha paciente de sus inquietudes, su clase amena, agradable y la disponibilidad para el acceso de los estudiantes (Martínez., 2000, p.112-114).

2.8.2.1 Evaluación estudiantil considerando el nivel de estilo docente.

La búsqueda del éxito en el estudiante, considerando este como aprendizaje significativo, es una tarea permanente del docente. El estudiante para lograr este aprendizaje debe ser motivado e inducido a lograrlo, estableciendo un nivel de confianza y credibilidad hacia su maestro. El docente debe usar las herramientas que le brindan la didáctica y la pedagogía para lograr que sus estudiantes aprendan y el estilo en que enseña y logra que los estudiantes aprendan es parte del perfil que la escuela busca.

Hablar del estilo de enseñanza del docente en el aprendizaje de los estudiantes es considerar su modo particular de enseñar en el que se sintetizan y expresan un conjunto de preferencias y aptitudes puestos de manifiesto en su tarea educativa. Algunos rasgos específicos que se ponen en manifiesto son la claridad de expresión, variabilidad de los estímulos en su enseñanza y el entusiasmo al enseñar.

Aguilera, E. (2012) parafraseando a Guerrero, N. (1996) señala que:

El estilo de enseñanza se relaciona con las características que el docente imprime a su acción personal, es la forma o manera que tiene cada docente de conducir el proceso de enseñanza aprendizaje. Entre las condicionantes, tiene en cuenta: dominio de la materia que enseña, preparación académica, métodos de enseñanza, relación docente alumno, ambiente del aula, procedimientos de valoración y personalidad (p. 5)

Si bien el maestro hace uso de su peculiar forma de enseñar, debe tener en cuenta que no todos los estudiantes aprenden por igual; ahora los estudiantes han cambiado dramáticamente y el profesor debe responder a esos cambios. Los estudiantes son cada vez más distintos, no sólo en cuanto a etnia y género, sino también en cuanto a edad, nacionalidad, antecedentes culturales, etc.

Esa diversidad afecta los ambientes de aprendizaje, incluyendo sus estilos de aprendizaje; por lo que el maestro debe comprender y entender si lo que está haciendo y enseñando está siendo recepcionado y aprendido apropiadamente por todos. Esto nos lleva a reflexionar sobre nuestras prácticas de enseñanza,

siempre con la mirada puesta en el aprendizaje de nuestros estudiantes, para que nuestras sesiones de clase sean cada vez más gratificantes y pertinentes.

Sería importante considerar la evaluación que realicen los estudiantes a través de encuestas en periodos sucesivos dado que este mecanismo ha probado tener mucha consistencia y objetividad; además, su realización y aplicación es viable en cualquier tipo de institución educativa.

2.8.2.2 Evaluación estudiantil considerando las competencias académicas del docente.

Los requerimientos de la sociedad actual globalizada se hacen cada vez más exigentes. El maestro del siglo XXI debe mostrar los mejores pergaminos y competencias académicas, administrativas y humano-sociales que le den solvencia moral, profesional y autoridad en la escuela y la comunidad.

El docente será capaz de detectar cualquier obstáculo que interfiera en el proceso educativo, tendrá que tomar decisiones y elegir alternativas acordes a su autoridad y responsabilidad dentro del sistema educativo, tendrá que manejar grandes grupos, hacer uso de la tecnología de información para la educación a distancia, asegurar la aplicación de métodos y herramientas que le den fluidez y eficacia al proceso de su enseñanza-aprendizaje y de optimizar los recursos con que cuenta.

Aldape, T. (2008, p.16), en su investigación del desarrollo de las competencias del docente considera que la educación se está viendo impactada por un sinnúmero de cambios en el mundo actual globalizado. El docente es uno de los jugadores clave que asegurara que las instituciones educativas satisfagan los retos del siglo XXI. Ya no es suficiente con que el docente posea solo capacidades académicas como sinónimo de pedagógicas, estas van más allá e implican contar con una visión sistémica tanto académica como administrativa y el uso de la tecnología de la información para el aprendizaje. Los nuevos tiempos requieren que el docente ejerza también como investigador, que participe para generar una ventaja competitiva de la institución para la que labora, y para ello debe desarrollar competencias de pensamiento estratégico y creatividad, entre

otras. Además, dada la internacionalización de lo educativo, se hace necesario establecer redes de comunicación y alianzas estratégicas que implican exponer habilidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y negociación.

Por lo tanto, los docentes deben exhibir en este mundo global: visión sistémica, manejo de grupos, trabajo en equipo, tecnología para el aprendizaje, diagnóstico, solución de problemas y toma de decisiones, que le permitirán dominar los conocimientos y habilidades específicos sobre su materia de especialidad; es decir, los métodos, los equipos y las tecnologías para la enseñanza-aprendizaje (Aldape, T., 2008, p.17-18)

Los estudiantes al evaluar las competencias académicas de sus profesores proporcionan información relevante para la selección y mejor presentación de temas, sobre el uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje utilizadas, el uso de los recursos y materiales para el aprendizaje, la aplicabilidad de los conocimientos aprendidos, el desarrollo de la capacidad para seguir aprendiendo, entre otras categorías.

2.8.2.3 Evaluación estudiantil considerando el nivel de habilidades motivacionales e interacción del docente.

El propósito del docente es enseñar y lograr que los estudiantes aprendan. El docente no solo debe preocuparse por enseñar sino que se debe asegurar que los estudiantes aprendan. Para alcanzar este propósito es importante que sepa reconocer sus propios estilos de aprendizajes y sus propias estrategias cognitivas, es decir saber cómo aprende. Un buen profesor favorece el dominio de aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que son relevantes y significantes que sitúen al estudiante como competente.

Lograr que los estudiantes aprendan requiere de parte del profesor del uso de recursos motivacionales que mantengan el interés permanente en el tema tratado. Es preciso mantener vivo el interés a lo largo de todo el proceso de aprendizaje, lo cual es posible con la motivación de desarrollo, que es la que se emplea a lo largo de toda la clase. La misión del profesor consiste en renovar constantemente el interés para que el esfuerzo no decaiga.

Según Carrasco y Basterretche (2004, p.50), los estudiantes se encontrarán motivados si el profesor recurre a fuentes motivacionales, como su personalidad (presencia física, voz, entusiasmo, dinamismo, etc.), material didáctico utilizado que haga el asunto más concreto e intuitivo, la metodología usada (debates, trabajos en grupos, coloquios, etc.), el tema bien presentado y estructurado, las necesidades del educando, la curiosidad, acontecimientos actuales, entre otras.

El estudiante considera que un buen profesor es aquel que en su accionar le irradia confianza y seguridad individual y en el grupo. Al buscar la permanente interacción con alumnos el docente debe tener en cuenta la estructura del grupo. Algunos docentes se sentirán más cómodos interactuando con grupos pequeños al establecer relaciones más personalizadas con cada estudiante, otros se sentirán cómodos alternando con grupos de mayor cantidad de integrantes, estableciendo relaciones interpersonales y distantes. La comunicación verbal que use el docente debe ser coloquial y de fácil entendimiento.

La opinión de los estudiantes nutre a las autoridades de la institución educativa con información de mucha importancia; esta puede dar pautas para la mejora la relación profesor - alumno, muestra objetivamente el clima en el aula, la accesibilidad o acercamiento del docente a sus estudiantes, la buena escucha y comprensión hacia ellos, entre otros datos.

2.8.3 Técnicas e instrumentos para evaluar el aprendizaje.

Evaluar el aprendizaje de los estudiantes requiere del docente un trabajo profesional de gran responsabilidad; la sociedad y el estado le han conferido la tarea de decidir la promoción de grado, ciclo o nivel del estudiante por sus logros de aprendizajes. Para esta tarea tiene que hacer uso de diferentes técnicas que permitan obtener información, cuantitativa y cualitativa, así como los instrumentos más representativos de ellas.

Es conveniente precisar la diferencia entre técnica e instrumento, ya que resulta frecuente encontrar que se hace un manejo indistinto de ellos. Consideramos que la técnica es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación del aprendizaje. El instrumento es el medio con el que el

docente o el investigador obtendrán la información del objeto de estudio.

Las técnicas formales requieren planificación y elaboración sofisticada y se usan generalmente al finalizar una unidad o periodo lectivo. Las técnicas semiformales están referidas a las actividades que realizan los estudiantes como parte de su aprendizaje, su preparación y ejecución requiere más tiempo (DINESST, 2006, p.4).

Presentamos en el siguiente cuadro los cuatro grupos de técnicas y los instrumentos que se pueden seleccionar para realizar la evaluación del aprendizaje:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación sistemática	Escalas de observación (fichas) Registro anecdótico Diario de clase Listas de cotejos
Análisis de las producciones de los alumnos	Monografías Resúmenes Trabajos de aplicación y síntesis (Ej. informes) Cuaderno de clase Cuaderno de campo Resolución de problemas y ejercicios Textos escritos Mapa conceptual Redes semánticas Esquemas Producciones orales Producciones plásticas o musicales Producciones motrices Juegos de simulación y dramáticos
Intercambios orales con los alumnos	Diálogo Entrevista Asambleas Puestas en común
Pruebas específicas	Diálogo Entrevista Asambleas Puestas en común Objetivas Abiertas Interpretación de datos Exposición de un tema Resolución de ejercicios y problemas Cuestionarios Videos y análisis posterior Observador externo Pruebas de capacidad motriz

Figura 5. Técnicas e instrumentos de evaluación.

Fuente: MINEDU-DINESS (2006). Técnicas e instrumentos de evaluación. Documento de trabajo. Área Persona, Familia y Relaciones Humanas. Programa de formación docente.

2.8.4 Los resultados de la evaluación de los aprendizajes y la promoción escolar.

La evaluación del aprendizaje, tiene como uno de sus objetivos valorar el aprendizaje en su proceso y resultados. Debe ser concebida como un proceso permanente, para lo cual las escalas de calificación se plantean como una forma concreta de informar como ese proceso va en evolución, por ello hay que ser muy cuidadosos en la forma en que calificamos, sin perder de vista que es producto del proceso evaluativo. En la práctica diaria debemos utilizar varias estrategias que nos permitan dar seguimiento a los avances y dificultades de los estudiantes, hay que formular criterios e indicadores claros en función de las competencias que hayamos previsto desarrollar a lo largo del año, de modo que de manera efectiva evaluemos y no nos quedemos en una simple medición poco fiel a los verdaderos logros de los estudiantes.

Desde la primera mitad del siglo XX y hasta la década de los 60, el objetivo de la evaluación fue la de comprobar los resultados del aprendizaje en términos del rendimiento académico o del cumplimiento de los objetivos propuestos. Más adelante en las décadas del 60 y 70 surge la evaluación de programas y de instituciones educativas abriendo un espacio para cuestionar las metas.

Considerar solo los resultados de las evaluaciones puede traer consecuencias en los estudiantes, por ello, Stufflebeam (1981), señala que las "metas propuestas pueden ser inmorales, poco realistas, no representativas de las necesidades de los consumidores o demasiado limitadas como para prever efectos secundarios posiblemente cruciales" (citado por Gonzales, M. 2000, p.32)

Gonzales (2000) plantea la integración de las funciones formativa y sumativas de la evaluación señalando:

[...] que la distinción de más impacto en la historia de la evaluación se debe a Scriven cuando, en 1967, propuso diferenciar las funciones formativas y sumativas. La función formativa, la consideró, como una parte integrante del proceso de desarrollo (de un programa, de un objeto). La función sumativa "calcula" el valor del resultado y puede servir para investigar todos los efectos de éstos, examinarlos y compararlos con las necesidades que los sustentan. Estas funciones han sido ampliamente tratadas, por numerosos autores, en

lo referido a la evaluación del aprendizaje, desde el momento en que fue propuesta hasta nuestros días (p. 32).

En nuestro sistema escolar la función sumativa de la evaluación determina la promoción escolar del alumno, constituyéndose en un filtro o puerta de acceso de los más calificados para continuar en el grado inmediato superior.

El cuestionamiento a este sistema es inmediato por algunos investigadores, como Hernández, que sostienen que el calificativo final:

[...] No debería constituir en última instancia, un filtro para etiquetar a los alumnos y distinguir tempranamente cuales pueden y no pueden cruzar las puertas que conducen hacia determinados horizontes profesionales. Y menos todavía debería permitirse que se determine la etiqueta que se pone a cada cual únicamente a partir de la valoración de los resultados de aprendizaje y de su comparación con un determinado estándar de conocimientos y capacidades. (2004, p. 29).

Horst, criticando las calificaciones como resultado sumativo, señala:

Que ellas no hacen justicia a la exigencia social de comparación válida y no suministran información relevante sobre el proceso de aprendizaje de un alumno siendo su contenido informativo algo genérico cuando se trata del diagnóstico y fomento de puntos fuertes y débiles en el desarrollo del aprendizaje de un alumno. Los resultados de la evaluación traducidas en calificaciones determina en los alumnos posiciones variadas en su comportamiento social; algunos mantienen posiciones de ostentación si han obtenido buenas calificaciones y de ocultismo si las calificaciones son bajas o de repetición. (2001, p. 16).

Sierra (2002, p. 114), sostiene que el estudiante que no es calificado para continuar en el grado inmediato superior le acarrea problemas emocionales y sociales, como la pérdida de amigos, la posibilidad de aclimatarse a un nuevo grupo y curso, se termina poniendo al alumno en una situación de riesgo, probablemente con la autoestima baja y desestimando otros recursos que facilitarían su integración. Debemos considerar la evaluación en su dimensión social buscando que no afecte la madurez afectiva del alumno, debiendo concebirlo como una globalidad y las decisiones sean o no de evaluación y de

promoción deben tener en consideración este principio.

¿Qué otras alternativas tenemos para evitar afectar a los alumnos con en su desarrollo afectivo y social y que lo ayuden a seguir un desarrollo armónico graduando su progreso? Las tendencias actuales parecen señalarnos el camino. El mundo global y el desarrollo casi instantáneo de las comunicaciones requieren de alumnos con características diferentes a los de hace una década, los jóvenes en la actualidad deben ser lo suficientes capaces y con habilidades personales y sociales para vivir y convivir en él.

En razón de ello, Castillo (2006, p. 34), afirma que hay planteamientos que precisan que para realizar la promoción escolar de los alumnos, tiene que realizarse una evaluación de competencias básicas, entendidas ellas, como las capacidades para poner en práctica de una manera integrada, conocimientos, habilidades y actitudes. Estas competencias son verdaderos objetivos de aprendizaje que tienen un carácter fundamental y de preparación para la vida cotidiana, por lo cual su dominio y asimilación es conveniente, además son un criterio para valorar el proceso de aprendizaje, así como una evaluación positiva, en el alumnado con problemas de fracaso escolar.

En la revista de educación PISA (2006, p. 163-164) publicada por el Ministerio de educación y Ciencias, España se menciona que el retraso escolar es el resultado de un ingreso tardío en la escuela o, más frecuentemente, de la “reprobación”. Esta última no parece contribuir a elevar los resultados escolares. Países de resultados más altos, como Finlandia tienen alumnos con niveles inferiores y sin embargo la reprobación efectivamente es nula debido a que su sistema educativo establece políticas de promoción que no depende de que se alcancen los mínimos curriculares de aprendizaje, las concepciones que se manejan superan la disyuntiva aprobación/reprobación, que sigue marcando a nuestros países que todavía tenemos la influencia francesa e ibérica.

La función formativa, en toda su extensión, como atributo y razón de ser del sistema de evaluación del aprendizaje y que subsume las restantes funciones, implica que sirva para corregir, regular, mejorar y producir aprendizajes. El carácter formativo está más en la intención con la que se realiza y en el uso de la

información, que en las técnicas o procedimientos que se emplean, sin restar importancia a estos últimos.

2.8.5 Estándares de evaluación de la calidad educativa.

Cada día contemplamos, con silenciosa culpa, como la educación pública va quedando mal parada en la competencia permanente de sus egresados por alcanzar puestos expectantes en el ámbito laboral y profesional. De ahí la preocupación de las autoridades educativas y maestros de las escuelas públicas para aplicar políticas y estrategias que reduzcan las brechas entre la juventud; y brindarles, ahora, las mismas oportunidades educativas y de aprendizaje para su realización personal.

Alcanzar un aprendizaje de calidad en sus alumnos es un reto permanente de los maestros y las instituciones educativas que se ve expresado cuando aquellos logran aprender lo que se supone que deben aprender y que está establecido en los planes y programas curriculares diseñados por las autoridades públicas.

Ferreres (2006, p. 206), sostiene que este principio debe realizar la “[...] medición de la valía o la calidad de una evaluación”.

El investigador de GRADE, Achieve en su trabajo titulado Estándares: ¿Cuán alto es lo suficientemente alto? están a favor de estándares altos y señala que:

Las brechas en el desempeño tienen consecuencias reales. Si los jóvenes terminan el colegio con conocimientos y habilidades inadecuados, no pueden llevar vidas productivas como ciudadanos de una sociedad compleja. Además, las brechas de habilidades tienen un efecto devastador sobre sus perspectivas económicas. Los estándares más altos si importan (2001, p. 2-3)

Y más adelante precisa que la responsabilidad del estado, de los maestros y de toda la comunidad organizada debe ser la de establecer estándares para el desempeño de los alumnos, debiendo determinar con precisión cuál es el nivel de conocimientos y habilidades que requieren los alumnos (p. 7).

Esta es una labor que los docentes y escolares no pueden hacer por sí solos. Se requiere del compromiso e involucramiento de universidades y empresas. Trabajando en conjunto, estos sectores pueden ayudar a asegurar que todos los jóvenes logren desarrollar las habilidades que necesitarán para tener éxito.

En este contexto la evaluación desempeña una función destacada al informar las decisiones estratégicas y ayudar a que todos los actores deban rendirse mutuamente cuentas sobre los resultados de su actuación. Los estándares de calidad para la evaluación deben servir para orientar las buenas prácticas, servir como incentivo e inspirar la mejora de las prácticas educativas.

2.8.6 Organismos nacionales de acreditación.

2.8.6.1 El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE.

Es el conjunto de organismos y procedimientos que buscan definir y establecer los estándares para acreditar instituciones y certificar a las personas, a fin de asegurar la calidad que deben brindar las instituciones educativas y promover el desarrollo de las personas. Fue creado por Ley N° 28740 del año 2006 y reglamentado mediante el Decreto Supremo N° 018 de julio del año 2007.

Con el propósito señalado, el sistema está conformado por órganos operadores que garantizan la independencia, imparcialidad de los procesos de evaluación, acreditación y certificación. Son:

- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria–CONEAU.
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria–CONEACES
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica–IPEBA.

La evaluación está a cargo de las entidades especializadas nacionales o internacionales, reconocidas y registradas para realizar las evaluaciones con fines

de acreditación y por instituciones públicas cuando corresponda (SINEACE, “Quiénes somos”, párr.1 y 4).

2.8.6.2 Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica – IPEBA.

Es una institución pública autónoma que forma parte del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE.

Su objetivo principal es garantizar la calidad y mejora permanente de los colegios y centros de educación técnico productiva, públicos y privados, para que logren acreditar el servicio que ofrecen. Asimismo, promueve la certificación de las competencias de las personas, reconociendo oficialmente que su trabajo cumple con las exigencias del mercado laboral.

El trabajo del IPEBA se orienta a promover una amplia participación y debate, que involucre a todos los actores para que tengan la oportunidad de exponer sus puntos de vista y llegar a acuerdos aceptados por la sociedad.

Tiene como objetivos:

- a) Garantizar, en las instituciones educativas de la Educación Básica y Técnico-Productiva, públicas y privadas, los niveles óptimos de calidad educativa.
- b) Promover y difundir la cultura de calidad en las Instituciones de Educación Básica y Técnico-Productiva.
- c) Establecer un sistema de evaluación, acreditación y certificación de la calidad para las Instituciones de Educación Básica y Técnico-Productiva.

Debe cumplir con las siguientes funciones:

- a) Formular los criterios, estándares e indicadores que deben cumplir las Instituciones de Educación Básica y Técnico-Productiva.
- b) Acreditar periódicamente a las Instituciones de Educación Básica y Técnico-Productiva que lo soliciten.
- c) Certificar y re-certificar las competencias laborales.
- d) Difundir oportunamente las acciones de evaluación, certificación y

acreditación realizadas.

- e) Evaluar, autorizar, registrar y supervisar las acciones de las Entidades Evaluadoras con fines de acreditación y a las entidades certificadoras.
- f) Establecer coordinaciones con otros organismos del estado encargados de fijar objetivos y políticas nacionales.
- g) Proponer la suscripción de convenios de cooperación con instituciones nacionales e internacionales y agencias de organismos de cooperación (IPEBA, "Funciones generales del IPEBA", párr. 1 – 7).

2.8.7 Definición de términos básicos.

Aprendizajes: Se define al aprendizaje como un proceso de cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia (Feldman, 2005 citado por Rivera y Molero, 2012. p. 35).

Calidad: Es satisfacer las necesidades de los clientes e incluso superar las expectativas que estos tienen puestas sobre el producto o servicio (Alcalde, P., 2009, p.6).

Calidad de los aprendizajes: Es la alineación de la enseñanza, aprendizaje y educación que busca la excelencia en los procesos de construcción personal y social, de tal modo que el progreso hacia la calidad del aprendizaje está unido al progreso humano (Torre, J., 2007, p.182).

Compromiso afectivo: Es la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente (Meyer y Allen, 1991, p. 41)

Compromiso de Continuidad: como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo. (Meyer y Allen, 1991, p. 63)

Compromiso Normativo: o deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.) (Meyer y Allen, 1991, p. 71)

Compromiso Organizacional: Es el grado en el que el empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella (Robbins, 2004, p. 72).

Cultura Organizacional: Sistema de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización y que determina en buena medida cómo se comportan (Robbins y Coulter, 2005, p. 52).

Evaluación del aprendizaje: Es aquel proceso orientado hacia la determinación, búsqueda y obtención de evidencias acerca del grado y nivel de calidad del aprendizaje del estudiante, para juzgar si es adecuado o no y tomar las medidas correspondientes (D'Agostino, G., 2007, p. 17).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis.

3.1.1 Hipótesis general.

El compromiso organizacional docente se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

3.1.2 Hipótesis específicas.

H₁ El compromiso organizacional afectivo del docente a la Institución educativa se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

H₂: El compromiso organizacional de continuidad del docente a la institución educativa relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

H₃: El compromiso organizacional normativo del docente a la institución educativa se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

3.2 Variables.

Variable (x): Compromiso organizacional.

Variable (y): Evaluación de la calidad del aprendizaje.

3.2.1 Definición conceptual.

3.2.1.1 Compromiso organizacional docente.

Robbins (2004), define el compromiso organizacional “[...] como un estado en el que el empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella” (p. 72).

3.2.1.2 Evaluación de la calidad del aprendizaje.

Según la DINESS-MINEDU (2004), la evaluación de los aprendizajes

[...] es un proceso, mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante, respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para optimizarlo. (p. 3).

Este proceso no tendría sentido si no se busca “[...] el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida” (Ley N° 28044, art. 13).

3.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores y escala	Niveles y rangos
V.I : Compromiso Organizacional Docente	Afectivo	Grado de pertenencia del docente a la institución educativa	Expresan continuamente su amor y cariño a nuestro colegio	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Alto: [46 – 62] Medio: [29 – 45] Bajo: [12 - 28]
			Se ven felices trabajando para nuestro colegio		
			Permiten que cualquier persona hable mal de nuestro colegio		
			Manifiestan que los problemas del colegio son también de ellos.		
			Disfrutan conversar del colegio con los estudiantes, amigos y otras personas.		
			Apoyan con gusto y agrado cuando el colegio los necesita		
			Consideran a los demás profesores y trabajadores como parte de su familia		
		Grado de preferencia y satisfacción del docente a la institución educativa	Se avergüenzan de trabajar en este colegio.		
			Manifiestan cumplir con las metas y objetivos de nuestro colegio		
			Se emocionan con nuestros triunfos y de la Institución		
	Continuidad	Grado de conveniencia profesional del docente a la institución educativa	Están orgullosos de trabajar en nuestro colegio y lo dicen.	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Alto: [43 – 58] Medio: [27 – 42] Bajo: [11 - 26]
			Les resulta difícil dejar nuestro colegio e irse a trabajar a otro		
			Se afectarían notablemente si dejan de trabajar en nuestro colegio ahora		
			Trabajan en nuestro colegio porque fue su última opción al no encontrar otro trabajo.		
			Trabajan por necesidad económica en nuestro colegio más que por deseo sincero.		
			Pueden abandonar nuestro colegio y no les representaría un costo económico.		
			Siguen en nuestro colegio ya que otro no le daría los beneficios que tienen aquí		
		Dejarían de trabajar para nuestro colegio, aun sin tener otro trabajo seguro			
Grado de comodidad del docente a la institución educativa	Piensan que cambiarse a otro colegio significaría volver a empezar, perder el espacio personal, las relaciones interpersonales y sociales ganadas				
	Desarrollan su trabajo sin presiones por lo que no están interesados en abandonar a nuestro colegio				

			Piensen cambiarse a otro colegio por la presión que ejercen las autoridades		
			Manifiestan que nuestro colegio no debe recibir alumnos con deficiencias académicas y con inconductas; sin ellos su trabajo sería mejor.		
	Normativo	Grado de reciprocidad ética del docente a la institución educativa	Sienten obligación de permanecer en nuestro colegio	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Alto: [38 – 51] Medio: [24 – 37] Bajo: [10 - 23]
			Piensen que no sería lo correcto abandonar nuestro colegio ahora		
			Se sentirían culpables si ahora abandonan para siempre nuestro colegio		
			Expresan que nuestro colegio merece toda su lealtad		
			Tienen la obligación moral de apoyar a los directivos por eso sería un error dejar este colegio.		
			Le deben mucho a nuestro colegio, por eso trabajan horas extra para compensarla		
		Grado de lealtad del docente a la institución educativa	Cuidan la imagen y el buen nombre de nuestro colegio con sus actos		
			Muestran su fidelidad a nuestro colegio haciendo que sus alumnos aprendan		
			Están satisfechos con su trabajo y contribuyen aún más con el colegio, sin esperar recompensa.		
			Sienten que le fallaron al colegio por la cantidad de desaprobados en sus áreas		
VD: Evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes	Perspectiva estudiantil	Grado de aprendizaje por el nivel del estilo docente	Se expresan en forma clara y sencilla durante las clases.	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Alto: [52 – 70] Medio: [33 – 51] Bajo: [14 -32]
			Despiertan nuestro interés y atención en las clases.		
			Manifiestan entusiasmo en las clases.		
			Son indiferentes y apáticos.		
			Dan a conocer la forma de evaluar sus clases.		
			Utilizan otras formas de evaluación además de la prueba escrita y examen oral.		
			La claridad y nitidez de sus voces facilitan la comprensión de los temas.		
			Promueven la participación activa de los estudiantes de forma individual o en equipos.		
			Orientan a los equipos de trabajo y promueven el diálogo durante las clases.		
			Utilizan en algunas ocasiones la internet y la computadora para el desarrollo de las clases.		
			Responden dudas e inquietudes sobre los temas tratados.		
			Concluyen sus clases en el tiempo programado.		
			Hacen seguimiento de actitudes, corrigiendo las conductas inadecuadas y alentando las buenas conductas		
			Motivan la clase usando imágenes, videos, lecturas, juegos, etc.		

		Grado de aprendizaje por nivel de competencia académica del docente	Hacen intervenir a los estudiantes con preguntas relacionadas a su clase.	5. Nunca 4. Casi nunca 3. Algunas veces 2. Casi siempre 1. Siempre	Alto: [42 - 55] Medio: [27 - 41] Bajo: [11 - 26]
			Declaran el título de la clase con ayuda de los estudiantes.		
			Comunican la capacidad o aprendizaje esperado que se desea lograr durante la clase.		
			Utilizan recursos y materiales que nos permiten la comprensión de las clases (lecturas, fichas, separatas etc.)		
			Sugieren organizar la información de los temas en organizadores visuales, esquemas, cuadros, etc.		
			Promueven el trabajo en equipo, exposiciones, debates, dramatizaciones etc.		
			Promueven la aplicación de los conocimientos aprendidos en las clases a nuevas situaciones de nuestras vidas.		
			Se preocupan por reforzar los temas difíciles, hasta hacer nos comprender.		
			Evalúan los trabajos grupales en cada clase con nuestra participación		
			Hacen las reflexiones de lo aprendido en clase: Que aprendimos, cómo lo aprendimos, para qué nos servirá etc.		
			Mantienen en el aula un clima favorable para el aprendizaje		
		Grado de aprendizaje por el nivel de habilidades motivacionales e interacción del docente	Toman en cuenta la opinión y las inquietudes nuestras.	5. Nunca 4. Casi nunca 3. Algunas veces 2. Casi siempre 1. Siempre	Alto: [30 - 40] Medio: [19 - 29] Bajo: [8 - 18]
			Se muestran accesibles en su relación con nosotros dentro y fuera del aula.		
			Hacen amena y agradables sus clases		
			Usan el sentido del humor para motivar nuestro aprendizaje		
			Motivan a preguntarles sobre cualquier duda		
			Facilitan la expresión de nuestras ideas.		
		Saben escucharnos y comprendernos (empáticos)			

Elaborado por Sachún, W. y Hurtado, M. Lima, 2011

3.3 Metodología:

3.3.1 Tipo de estudio y diseño de la investigación.

Tipo

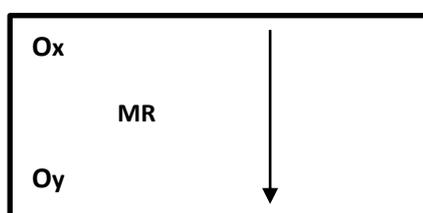
La investigación es básica, siguiendo el presente trabajo de investigación es de tipo sustantiva de campo, de nivel descriptiva correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Método

Corresponde al método científico. Para Quesada, F. (2004) "...es un procedimiento sistemático que permite alcanzar un conocimiento objetivo y que hace referencia a los procedimientos a emplear para su elaboración, desarrollo y posterior contrastación de leyes, teorías o cuerpos científicos en general" (p.123).

Diseño del estudio

Consideramos un diseño no experimental porque no se manipulan las variables, es de corte transversal porque el estudio se da en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).



Dónde:

M: es la muestra de la investigación

Ox: Indica las observaciones en la variable Compromiso Organizacional

Oy: Indica las observaciones en la variable evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes.

R: Relación entre variables.

3.4. Población y muestra.

En la presente investigación la población la conforman todos los estudiantes del nivel secundario de las instituciones educativas N° 6047 José María Arguedas y Los Precursores N° 7086 del distrito de Surco. Las instituciones indicadas cuentan con un total de 1440 estudiantes, de los cuales 641 corresponden a la institución educativa N° 6047 José María Arguedas y 799 a la institución educativa N° 7086 Los Precursores, seleccionando una muestra de 366 estudiantes. La muestra probabilística se calculó mediante la fórmula siguiente:

$$n = \frac{z^2 \cdot \sigma^2 \cdot N}{e^2(N-1) + z^2 \cdot \sigma^2}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5)^2 \cdot 1440}{(0.05)^2(1440-1) + (1.96)^2 \cdot (0.5)^2}$$
$$n = \frac{(3.8416) \cdot (0.25) \cdot 1440}{(0.0025) \cdot (1439) + (3.8416) \cdot (0.25)}$$
$$n = \frac{1382.976}{4.5579} = 303.42 = 303$$

Adicionamos un 20% al número obtenido para tener una muestra representativa, quedando la muestra en 366 estudiantes distribuidos como indica la tabla 3.3.

Tabla 2
Muestra de estudiantes

Grado	I.E. J.M.A.	I.E. Los Precursores	Total
1º	36	36	72
2º	29	40	69
3º	36	44	80
4º	33	40	73
5º	30	42	72
Total	164	202	366

Nota. Fuente: I.E. N° 6047 José María Arguedas, I.E. N° 7086 Los Precursores.

3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Tabla 3

Técnica e Instrumentos de recolección de datos.

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Compromiso Organizacional Docente	Encuesta	Cuestionario. Consta de 33 ítems, divididos en 3 subconjuntos de ítems.
Evaluación de la Calidad de los Aprendizajes.	Encuesta	Cuestionario. Consta de 33 ítems, divididos en 3 subconjuntos de ítems.

Nota. Fuente : Hurtado M. y Sachún W. (2011)

3.6 Validación.

La técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, fueron asumidos por el Doctor José Antonio Galindo Heredia, especialista en investigación científica, docente de las Universidades: Federico Villarreal, Cesar Vallejo, quien validó el cuestionario aplicado en la presente tesis. Dando su conformidad y aplicabilidad viable del instrumento, asignando una calificación de 95%. El Doctor Víctor Pastor Talledo, especialista en investigación científica docente de las Universidades Alas Peruanas, San Martín de Porres y César Vallejo, asignando una calificación de 85% y el Dr. José Alfredo Mansilla Garayar quien también validó el cuestionario aplicado en la presente tesis, dando su conformidad y aplicabilidad viable al instrumento, asignando una calificación de 90%. Estos datos están garantizados por los documentos sustentatorios en anexos y resumidos en el siguiente cuadro de validación.

Tabla 4

Validación de los instrumentos por juicio de expertos.

Experto	Valoración
Dr. Antonio Galindo Heredia.	95%.
Dr. Víctor Pastor Talledo	85%
Dr. José Alfredo Mansilla Garayar	90 %
Porcentaje total de la valoración	90 %.

Nota. Elaborado por Hurtado, M. y Sachún W, Lima 2011.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Los resultados fueron sistematizados en cuadros estadísticos, para luego, ser discutidos e interpretados de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas.

Luego de la recolección de datos y la elaboración de las respectivas bases de datos, se procedió al procesamiento de la información, se utilizó Chi Cuadrado que nos permite determinar si existe una dependencia o independencia entre dos variables categóricas.

Para establecer la relación entre las variables de estudio se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman que nos indica si existe o no una correlación entre las variables. Recurrimos al uso del software estadístico SPSS versión 19, utilizando técnicas estadísticas que mostramos en la tabla adjunta que nos permitieron probar la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.

Tabla 5

Estadísticos usados para el análisis de datos.

Medida estadística	Fórmula	Objetivo
Chi cuadrado	$x^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$	Contrastar la hipótesis
Coeficiente de correlación de Spearman	$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$	Contrastar hipótesis

Nota. Análisis de confiabilidad

3.7.1 Instrumento de compromiso organizacional docente.

Para la validez del instrumento se utilizó el alpha de cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 33 ítems, siendo el tamaño de muestra 366 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%

Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 19.

Resultados:

Tabla 6

Resumen del procesamiento de los casos del compromiso organizacional docente y alfa de Cronbach

		N	%
Casos	Válidos	366	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	366	100,0
Alfa de Cronbach: 0,877			
N° elementos: 33			

Nota. Fuente: Hurtado, M. y Sachún, W. Lima 2011

Discusión:

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0.877 por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

3.7.2 Instrumento de evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes

Para la validez del instrumento se utilizó el alpha de cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

El instrumento está compuesto por 33 ítems, siendo el tamaño de muestra 366 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%

Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 19.

Resultados:

Tabla 7

Resumen del procesamiento de los casos y alfa de Cronbach

		N	%
Casos	Válidos	366	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	366	100,0

Alfa de Cronbach: 0,915
N° de elementos: 33

Nota. Fuente:Hurtado,M. y Sachún,W. Lima 2011

Discusión:

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0.915 por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional.

Tabla 8
Compromiso organizacional docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	1,09	1,09	1,09
	Medio	304	83,06	83,06	84,25
	Alto	58	15,85	15,85	100,00
	Total	366	100,00	100,00	

Nota. Fuente: Hurtado, M y Sachún, W, Lima 2011. Datos obtenidos de la encuesta aplicada

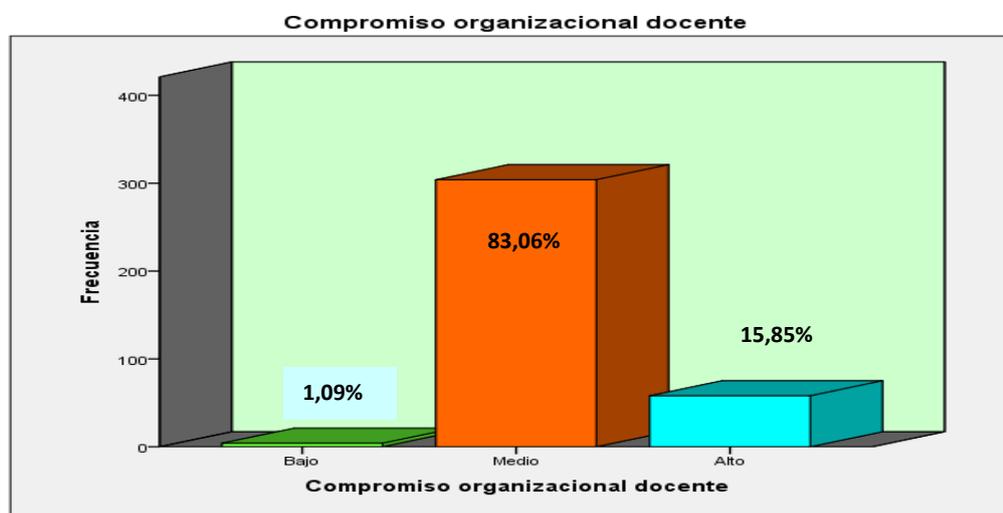


Figura 6. Compromiso Organizacional docente

Fuente: Hurtado, M y Sachún, W, Lima 2011. Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Interpretación:

De la encuesta aplicada a los estudiantes sobre su apreciación del compromiso organizacional de sus profesores hacia su institución educativa, se obtuvo que el 15,85% de ellos perciben un alto compromiso organizacional, mientras que el 83,06% percibe un compromiso organizacional medio, en tanto el 1,09% percibe un compromiso organizacional bajo. Dichos resultados nos permiten inferir que los estudiantes perciben que sus profesores tienen mayoritariamente compromiso organizacional medio con sus instituciones educativas.

Tabla 9
Compromiso organizacional afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	16	4,37	4,37	4,37
	Medio	308	84,15	84,15	88,52
	Alto	42	11,48	11,48	100,00
	Total	366	100,00	100,00	

Nota. Fuente: Hurtado, M y Sachún, W, Lima 2011. Datos obtenidos de la encuesta aplicada



Figura 7. Compromiso organizacional afectivo.

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Interpretación:

De la encuesta aplicada a los estudiantes sobre su apreciación del compromiso organizacional afectivo de sus profesores hacia su institución educativa, se obtuvo que el 11,48% de ellos perciben un alto compromiso afectivo, mientras que el 84,15% percibe un compromiso afectivo medio, en tanto el 4,37% percibe un compromiso afectivo bajo. Dichos resultados nos permiten inferir que los estudiantes perciben que sus profesores tienen mayoritariamente compromiso organizacional afectivo medio hacia sus instituciones educativas.

Tabla 10

Compromiso organizacional de continuidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	74	20,22	20,22	20,22
	Medio	284	77,60	77,60	97,82
	Alto	8	2,18	2,18	100,00
	Total	366	100,00	100,00	

Nota. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada.



Figura 8. Compromiso organizacional de continuidad.

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Interpretación:

De la encuesta aplicada a los estudiantes sobre su apreciación del compromiso organizacional de continuidad de sus profesores hacia su institución educativa, se obtuvo que el 2,18% de ellos perciben un alto compromiso de continuidad, mientras que el 77,60% percibe un compromiso de continuidad medio, en tanto el 20,22% percibe un compromiso de continuidad bajo. Dichos resultados nos permiten inferir que los estudiantes perciben que sus profesores tienen mayoritariamente compromiso organizacional de continuidad medio hacia sus instituciones educativas.

Tabla 11

Compromiso organizacional normativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	8	2,19	2,19	2,19
	Medio	222	60,66	60,66	62,85
	Alto	136	37,16	37,16	100,00
Total		366	100,00	100,00	

Nota. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

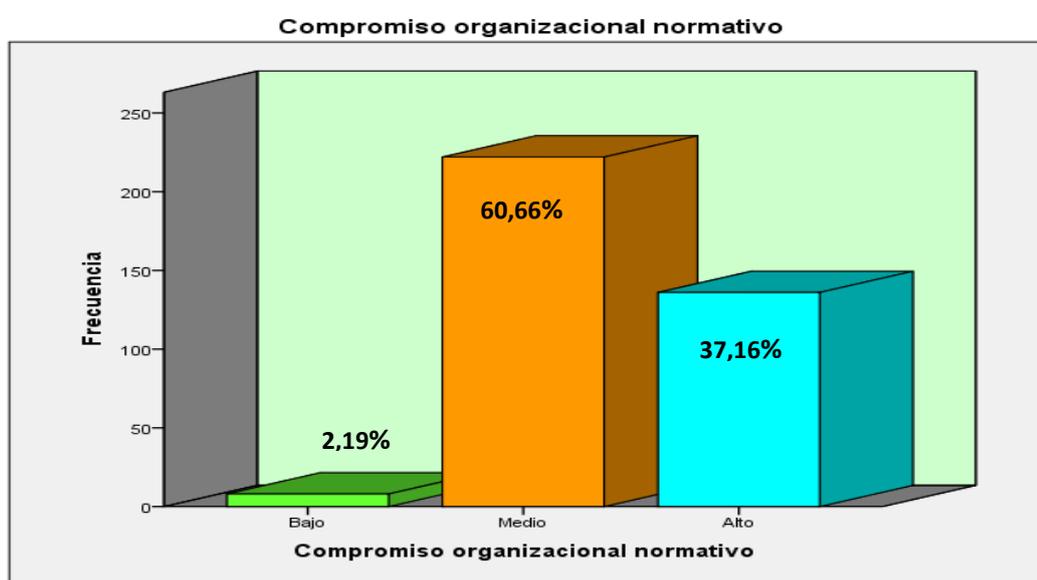


Figura 9. Compromiso organizacional normativo.

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Interpretación:

De la encuesta aplicada a los estudiantes sobre su apreciación del compromiso organizacional normativo de sus profesores hacia su institución educativa, se obtuvo que el 37,16% de ellos perciben un alto compromiso normativo, mientras que el 60,66% percibe un compromiso normativo medio, en tanto el 2,19% percibe un compromiso normativo bajo. Dichos resultados nos permiten inferir que los estudiantes perciben que sus profesores tienen mayoritariamente compromiso organizacional normativo medio hacia sus instituciones educativas.

4.2 Análisis descriptivo de la variable evaluación de la calidad del aprendizaje.

Tabla 12
Evaluación de la calidad de los aprendizajes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	9	2,46	2,46	2,46
	Medio	241	65,85	65,85	68,31
	Alto	116	31,69	31,69	100,00
	Total	366	100,00	100,00	

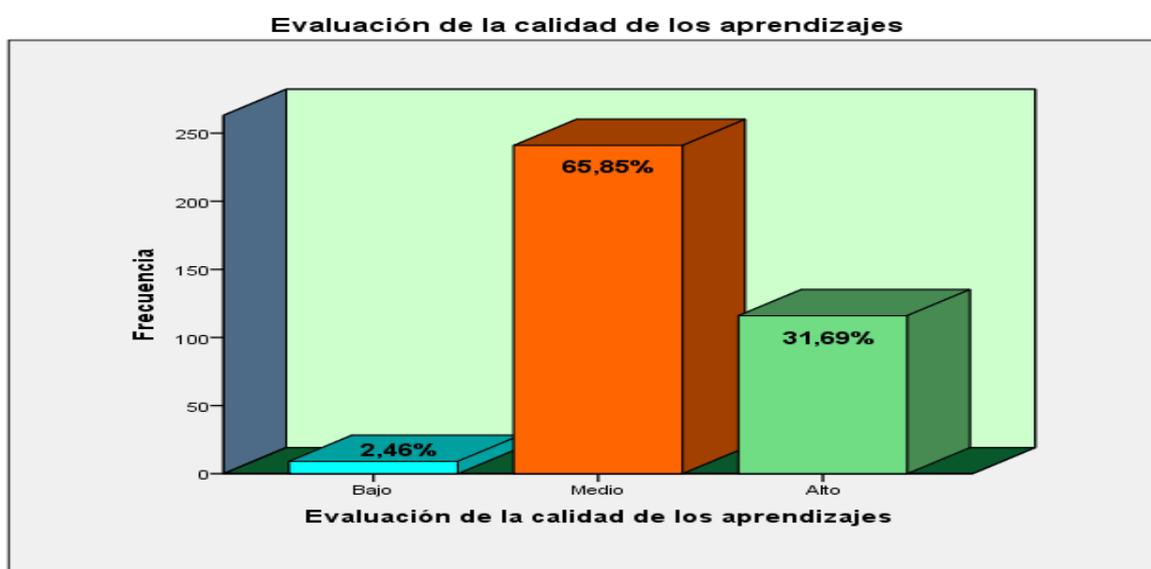


Figura 10. Evaluación de la calidad del aprendizaje.

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Interpretación:

La encuesta aplicada contiene ítems que recogen información de la evaluación de los estudiantes sobre la calidad de los aprendizajes obtenidos de sus maestros. Esta encuesta nos dice que el 31,69% opinan que tienen altos aprendizajes de sus profesores, el 65,85% opinan que obtienen aprendizajes medios y el 2,46% opinan que siempre obtienen bajos aprendizajes. Los resultados obtenidos indican que los estudiantes perciben que sus maestros les brindan aprendizajes mayoritariamente medios o regulares.

4.3 Proceso de prueba y contrastación de hipótesis planteadas

4.3.1 Hipótesis General

Ha: El compromiso organizacional docente se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Ho: El compromiso organizacional docente no se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

El método estadístico para comprobar la dependencia o independencia de las variables de estudio y la posible aceptación o rechazo de las hipótesis, es chi cuadrado (χ^2). Para comprobar si hay o no correlación entre las variables y validar la hipótesis usamos el coeficiente de Spearman que es una medida de la asociación lineal de dos variables y considerada una técnica no paramétrica basada en rangos y no en los valores originales de las variables.

El criterio para el chi cuadrado se define así: Si el χ^2_c (chi cuadrado calculado) es mayor que el χ^2_t (chi cuadrado teórico) se acepta la asociación de las variables, en caso contrario que χ^2_t fuese mayor que χ^2_c se acepta la independencia de las variables.

El criterio de comprobación de la hipótesis usando el coeficiente de Spearman se define así: Si el valor de significancia obtenida en la tabla (p) es menor que el nivel de confiabilidad de la investigación (95% ó 0,05) aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en caso contrario la aceptamos. El valor de rho nos indicará el nivel de correlación entre las variables

Como se muestra en la tabla 13, según la prueba de la independencia en la cual $\chi^2_c < \chi^2_t$, ($7,847 < 9,488$, Chi-cuadrado: $*p = 0,097 > 0,05$, 4 g.l.), muestra que no hay asociación de las variables. Según el p -valor de Spearman $*p = 0,963 > 0,05$, nos indica que el compromiso organizacional docente no está relacionada con la evaluación de la calidad del aprendizaje en las dos instituciones educativas de Surco en el año 2011.

Tabla 13

Compromiso organizacional docente y evaluación de la calidad del aprendizaje

		Evaluación de la calidad del aprendizaje						Total	%
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Compromiso organizacional docente	Bajo	0	0,00	4	1,09	0	0,00	4	1,09
	Medio	5	1,37	202	55,19	97	26,50	304	83,06
	Alto	4	1,09	35	9,57	19	5,19	58	15,85
		9	2,46	241	65,85	116	31,69	366	100,00

Chi cuadrado de Pearson = 7,847 g.l. 4 *p=0,097 > 0,05

Correlación de Spearman (rho) = -0,002 *p=0,963 > 0,05

Nota. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

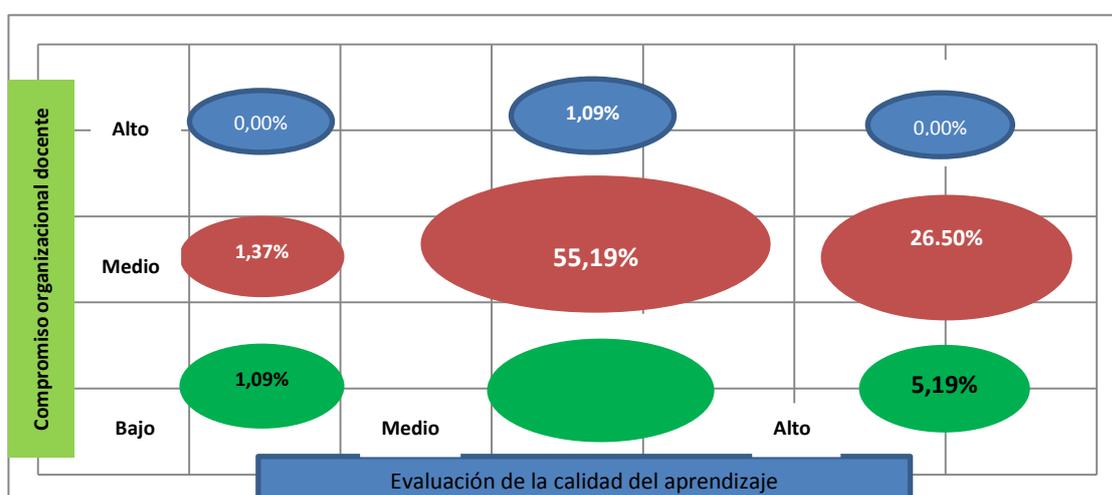


Figura 11. Compromiso organizacional y evaluación de la calidad del aprendizaje. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

En la figura 11, se aprecia que el 83,06% de los encuestados califica como medio el compromiso organizacional de sus profesores, de ellos el 26,50% considera que consiguieron un nivel alto en sus aprendizajes, mientras que el 55,19% indica que su nivel de aprendizaje fue de nivel medio, mientras que un 1,37% asigna el calificativo de bajo; Asimismo, existe un 15,85% que asignan el nivel de alto al compromiso organizacional de sus profesores, de ellos el 5,19% sostiene que el nivel de aprendizaje logrado es alto y el 9,57% califica como medio; Sin embargo existe una minoría 1,09% que indica que los aprendizajes obtenidos es baja. Los estudiantes encuestados mayoritariamente califican el compromiso organizacional de sus profesores y los aprendizajes obtenidos con ellos como de nivel medio.

4.3.1.1 Hipótesis específica 1:

Ha: El compromiso organizacional afectivo del docente a la Institución educativa se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Ho: El compromiso organizacional afectivo del docente a la Institución educativa no se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011

Usaremos el criterio del chi cuadrado para ver la independencia o dependencia de las variables y el coeficiente de correlación de Spearman para aceptar la hipótesis alterna o rechazar la hipótesis nula.

Como se muestra en la tabla 14, según la prueba de la independencia en la cual $X^2_c < X^2_t$, ($9,219 < 9,488$, Chi-cuadrado: $*p = 0,056 > 0,05$, 4 g.l.), muestra que no hay asociación de las variables. Según el p -valor de Spearman $*p = 0,046 < 0,05$, nos indica que el compromiso organizacional afectivo del docente está relacionada con la evaluación de la calidad del aprendizaje en las dos instituciones educativas de Surco en el año 2011. Esta correlación de 10,4% es baja ya que el rho de Spearman se encuentra entre 0,00 y 0,19.

Tabla 14
Compromiso organizacional afectivo y evaluación de la calidad del aprendizaje

		Evaluación de la calidad del aprendizaje						Total	%
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Compromiso organizacional afectivo	Bajo	0	0,00	16	4,37	0	0,00	16	4,37
	Medio	8	2,18	200	54,65	100	27,32	308	84,15
	Alto	1	0,28	25	6,83	16	4,37	42	11,48
Total		9	2,46	241	65,85	116	31,69	366	100,00

Chi cuadrado de Pearson = 9,219 g.l. 4 *p = 0,056 > 0,05

Correlación de Spearman(ρ) = 0,104 *p = 0,046 < 0,05

Nota. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

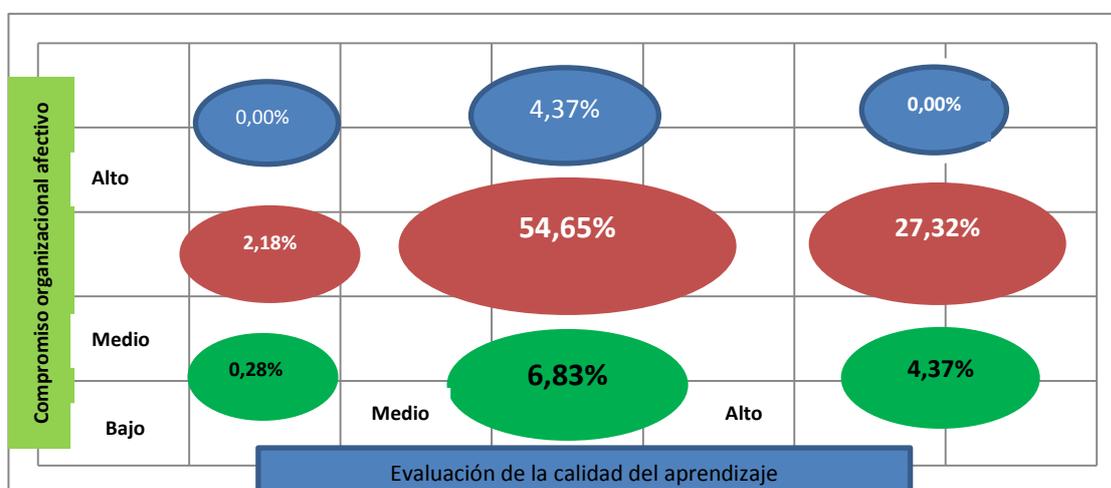


Figura 12. Compromiso organizacional afectivo y evaluación de la calidad del aprendizaje.

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

En la figura 12, se aprecia que el 84,15% de los encuestados califica como medio el compromiso organizacional afectivo de sus profesores, de ellos el 27,32% considera que consiguieron un nivel alto en sus aprendizajes, mientras que el 54,65% indica que su nivel de aprendizaje fue de nivel medio, mientras que un 2,18% asigna el calificativo de bajo; Asimismo, existe un 11,48% que asignan el nivel de alto al compromiso organizacional afectivo de sus profesores, de ellos el 4,37% sostiene que el nivel de aprendizaje logrado es alto y el 6,83% califica como medio; Sin embargo existe una minoría 0,28% que indica que los aprendizajes obtenidos es baja. Los estudiantes encuestados mayoritariamente califican el compromiso organizacional afectivo de sus profesores y los aprendizajes obtenidos con ellos como de nivel medio.

4.3.1.2 Hipótesis específica 2:

Ha: El compromiso organizacional de continuidad del docente a la institución educativa relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Ho: El compromiso organizacional de continuidad del docente a la institución educativa no relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Usaremos el criterio del chi cuadrado para ver la independencia o dependencia de las variables y el coeficiente de correlación de Spearman para aceptar la hipótesis alterna o rechazar la hipótesis nula.

Como se muestra en la tabla 15, según la prueba de la independencia en la cual $\chi^2_c < \chi^2_t$, ($4,081 < 9,488$, Chi-cuadrado: $*p = 0,395 > 0,05$, 4 g.l.), muestra que no hay asociación de las variables. Según el p -valor de Spearman $*p = 0,711 > 0,05$, nos indica que el compromiso organizacional de continuidad del docente no está relacionada con la evaluación de la calidad del aprendizaje en las dos instituciones educativas de Surco en el año 2011.

Tabla 15

Compromiso organizacional de continuidad y evaluación de la calidad del aprendizaje

		Evaluación de la calidad del aprendizaje						Total	%
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Compromiso organizacional de continuidad	Bajo	0	0,00	52	14,21	22	6,01	74	20,21
	Medio	9	2,46	185	50,55	90	24,59	284	77,60
	Alto	0	0,00	4	1,09	4	1,09	8	2,19
Total		9	2,46	241	65,85	116	31,69	366	100,00

*Chi cuadrado de Pearson = 4,081 g.l. 4 *p = 0,395 > 0,05*
*Correlación de Spearman(rho) = 0,019 *p=0,711 > 0,05*

Nota. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

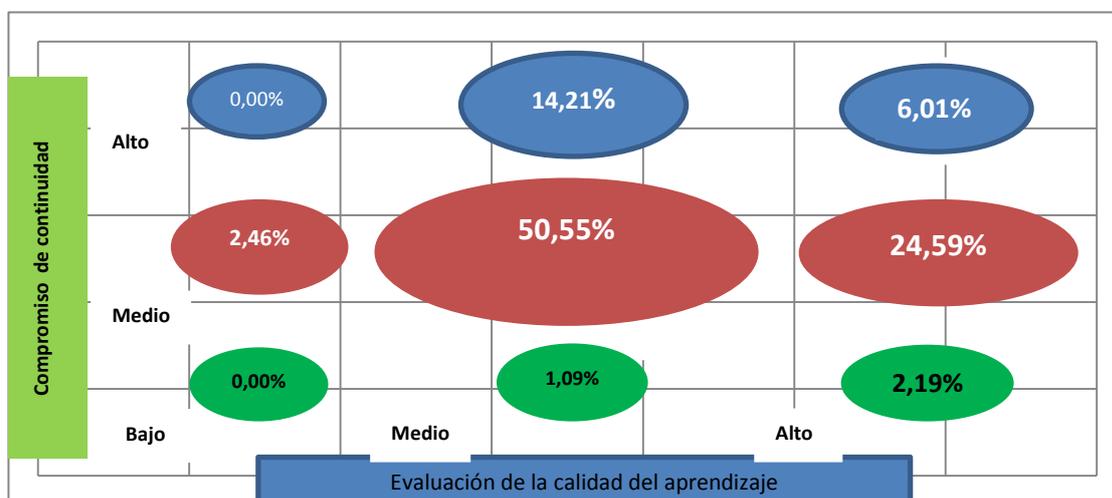


Figura 13. Compromiso organizacional de continuidad y evaluación de la calidad del aprendizaje.

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

En la figura 13, se aprecia que el 77,60% de los encuestados califica como medio el compromiso organizacional de continuidad de sus profesores, de ellos el 24,59% considera que consiguieron un nivel alto en sus aprendizajes, mientras que el 50,55% indica que su nivel de aprendizaje fue de nivel medio, mientras que un 2,46% asigna el calificativo de bajo; Asimismo, existe un 20,21% que asignan el nivel bajo al compromiso organizacional de continuidad de sus profesores, de ellos el 6,01% sostiene que el nivel de aprendizaje logrado es alto y el 14,21% califica como medio; Sin embargo ninguno indica que los aprendizajes obtenidos es baja. Los estudiantes encuestados mayoritariamente

califican el compromiso organizacional de continuidad de sus profesores y los aprendizajes obtenidos con ellos como de nivel medio.

4.3.1.3 Hipótesis específica 3:

Ha: El compromiso organizacional normativo del docente a la institución educativa se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Ho: El compromiso organizacional normativo del docente a la institución educativa no se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Usaremos el criterio del chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Spearman para aceptar la hipótesis alterna o rechazar la hipótesis nula.

Como se muestra en la tabla 16, según la prueba de la independencia en la cual $\chi^2_c < \chi^2_t$, ($3,024 < 9,488$, Chi-cuadrado: $*p = 0,554 > 0,05$, 4 g.l.), muestra que no hay asociación de las variables. Según el p -valor de Spearman $*p = 0,258 > 0,05$, nos indica que el compromiso organizacional normativo del docente no está relacionada con la evaluación de la calidad del aprendizaje en las dos instituciones educativas de Surco en el año 2011.

Tabla 16

Compromiso organizacional normativo y evaluación de la calidad del aprendizaje

		Evaluación de la calidad del aprendizaje						Total	%
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Compromiso organizacional normativo	Bajo	0	0,00	7	1,90	1	0,28	8	2,18
	Medio	5	1,37	150	40,99	67	18,30	222	60,66
	Alto	4	1,09	84	22,95	48	13,11	136	37,16
Total		9	2,46	241	65,85	116	31,69	366	100,00

Chi cuadrado de Pearson = 3,024 g.l. 4 *p=0,554 > 0,05

Correlación de Spearman (rho) = 0,059 *p=0,258 > 0,05

Nota. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

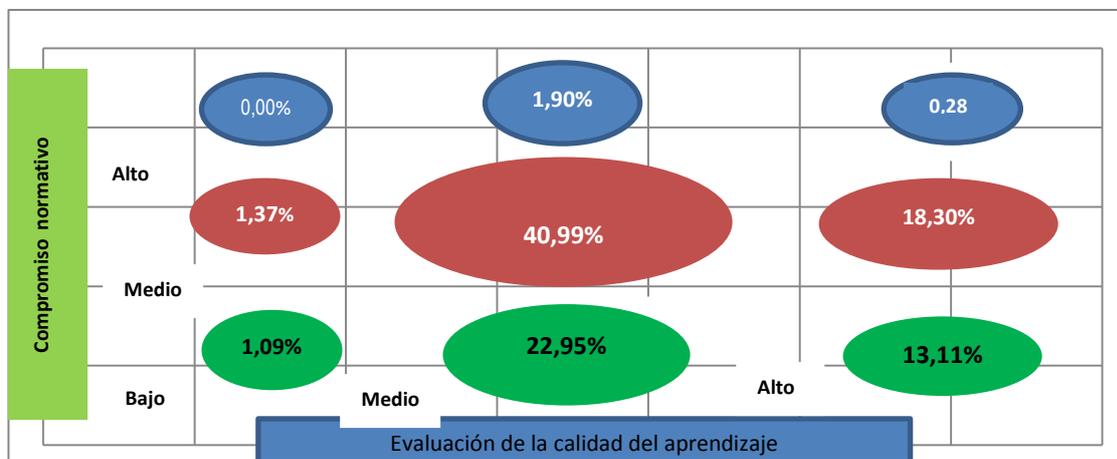


Figura 14. Compromiso organizacional normativo y evaluación de la calidad del aprendizaje.

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

En la figura 14, se aprecia que el 60,66% de los encuestados califica como medio el compromiso organizacional normativo de sus profesores, de ellos el 18,30% considera que consiguieron un nivel alto en sus aprendizajes, mientras que el 40,99% indica que su nivel de aprendizaje fue de nivel medio, mientras que un 1,37% asigna el calificativo de bajo; Asimismo, existe un 37,16% que asignan el nivel alto al compromiso organizacional normativo de sus profesores, de ellos el 13,11% sostiene que el nivel de aprendizaje logrado es alto y el 22,95% califica como medio; Sin embargo 1,09% indica que los aprendizajes obtenidos es baja. Los estudiantes encuestados mayoritariamente califican el compromiso organizacional normativo de sus profesores y los aprendizajes obtenidos con ellos como de nivel medio.

4.4 Discusión de resultados

En la búsqueda de la vinculación del compromiso organizacional docente y la evaluación de la calidad del aprendizaje encontramos que:

- Investigadores como: Abel Ramos Madrigal, Ramón G. Recio, José Ramón Torres, Carmen Córdova Pirela, Alejandro Loli, Edgardo Cuba, Bayona Goñi, Guillermo Zamora y otros, plantean que el compromiso organizacional docente tiene una fuerte relación con su desempeño y que aplicado a la enseñanza - aprendizaje debería dar resultados significativos en los aprendizajes. En esta investigación los estudiantes opinan que sus aprendizajes son mayoritariamente medios y parcialmente altos; más no quiere decir, que exista relación entre el compromiso organizacional y la evaluación de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes (chi cuadrado y coeficiente de Spearman aplicados), lo que indica que los alumnos aprenden principalmente por otros factores (De Camilloni, et. al. 1998).
- El compromiso organizacional afectivo medio del docente percibido por los estudiantes (84,15%), tiene una correlación baja con el nivel de sus aprendizajes, sin embargo, de ellos el 27,32% considera que obtuvieron un nivel alto en sus aprendizajes. Estos aprendizajes aumentarían significativamente si los docentes tuvieran el control sobre los procesos de enseñanza, experimentarían eficacia en su trabajo y tuvieran experiencias de éxito, como lo mencionan Kushman (1992) y Rosenblatt (2001). Además, si los docentes incrementaran su compromiso organizacional afectivo con su institución educativa mejorarían su desempeño en las aulas como lo señala Ramos (2005), y se obtendrían logros de aprendizajes significativos en sus alumnos y una evaluación favorable en la calidad de los aprendizajes de los mismos.
- El compromiso medio de continuidad o de conveniencia profesional del docente con su institución educativa (77,60%) está marcado por la conveniencia profesional de permanecer en ella por los beneficios personales, profesionales, de relación social, de posicionamiento o liderazgo en la

institución que difícilmente lo encontrará en otra institución y que para lograrlo tendría que comenzar de nuevo a fomentarla. Este compromiso no es condicionante para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes a pesar que ellos opinan que tienen altos aprendizajes (24,59%) y aprendizajes medios (50,55%), con seguridad influenciados por otros factores endógenos y exógenos que determina sus aprendizajes significativos (De Camilloni, et.al. 1998). El resultado de este compromiso al igual que lo encontrado por Loli y Cuba (2007), Ramos (2005), Recio y Torres (2006), Córdova (1992), Bayona, Goñi y Madorrán (2000) y Zamora (2008) en sus investigaciones usando otras variables no encontramos relación con la variable evaluación de la calidad del aprendizaje. Sin embargo, éste se debe aprovechar para desarrollar las potencialidades del docente, reconociéndolos permanentemente con el fin de buscar la mejora continua de su trabajo y por ende mejores aprendizajes en sus estudiantes.

- El compromiso organizacional normativo de los docentes percibido por los estudiantes, tiene como base la reciprocidad ética del docente hacia la institución educativa y la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Gouldner, 1960). La investigación realizada muestra que el 60,66% de los encuestados califica como medio el compromiso organizacional normativo de sus profesores y de ellos, el 18,30% considera que consiguieron un nivel alto en sus aprendizajes. Sin embargo, el estadístico chi cuadrado y el coeficiente de Spearman aplicados no encuentran relación alguna, por lo que este compromiso no condiciona el nivel y la calidad de los aprendizajes obtenidos por los alumnos, siendo estos influenciados por otros factores como lo menciona De Camilloni et.al. (1998). Sin embargo, debe desarrollarse y promoverse la lealtad, fidelidad y obligación moral con la institución para lograr mejores desempeños en las aulas (Ramos, 2005).

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

Primera: Podemos afirmar que el compromiso organizacional docente y la evaluación de la calidad del aprendizaje tienen correlación negativa de -0,2%; no encontrándose relación significativa de ambas variables en la población de estudio de estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Segunda: Afirmamos que el compromiso afectivo del docente y la evaluación de la calidad del aprendizaje se correlacionan en un 10,4%; encontrándose relación significativa en la población de estudio en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Tercera: Podemos afirmar que el compromiso de continuidad del docente y la evaluación de la calidad del aprendizaje tienen correlación insignificante de 1,9%; no encontrándose relación significativa en la población de estudio en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

Cuarta: Afirmamos que el compromiso normativo del docente y la evaluación de la calidad del aprendizaje tienen correlación insignificante de 5,9%; no encontrándose relación significativa en la población de estudio en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.

SUGERENCIAS

Primera. Los gestores educativos en todas las instancias del Ministerio de Educación deben crear espacios y fomentar la participación de los estudiantes en la evaluación de propios aprendizajes. Además, el compromiso organizacional de los docentes y de los agentes de la comunidad educativa debe fomentarse con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas propuestas en sus proyectos educativos.

Segunda. Los directores de las dos instituciones educativas en las que se hizo la investigación deben fomentar y desarrollar el compromiso organizacional afectivo de sus docentes para mejorar el nivel de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes ya que hay una correlación entre ambas variables; y usarlo para fortalecer su clima institucional, y la participación efectiva de sus agentes educativos en pro del desarrollo institucional.

Tercera. Los directores de las instituciones aludidas no solo deben asumir un liderazgo pedagógico, sino también usar adecuadamente el recurso humano en favor de la institución educativa y el logro de competencias en los estudiantes. En esta investigación el resultado medio del compromiso organizacional docente y de la calidad del aprendizaje, en opinión de los estudiantes, es una muestra de que ellos, si saben valorar o evaluar el nivel de sus aprendizajes, el desempeño de sus maestros y el accionar de los agentes educativos en la escuela. Este resultado debe aprovecharse para buscar factores que mejoren el compromiso organizacional no solo de los docentes y estudiantes y también para crear espacios de participación de los estudiantes en las decisiones de orden institucional.

Cuarta. Los responsables de la gestión educativa en todos los niveles deben considerar como información válida a tomarse en cuenta, las opiniones de los estudiantes respecto a temas relacionados con sus aprendizajes, clima en el aula, relación con sus compañeros, evaluación de profesores y marcha de la institución educativa. No olvidar que los beneficiarios de la educación son los estudiantes y su padres, por lo que la opinión de ellos sobre lo que aprenden es importante.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, J. (1992). *Evaluación participativa en la intervención social*. Recuperado de la web: Dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3675072.pdf
- Aguilera, E. (2012). *Los estilos de enseñanza, una necesidad para la atención de los estilos de aprendizaje en la educación universitaria*. Recuperado de la web: http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_10/articulos/articulo07.pdf.
- Alcalde, P. (2009). *Calidad*. España: Paraninfo S.A.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente: Demanda de la aldea global siglo XXI*. Recuperado de http://books.google.com.pe/books?id=piMmkvzRJ8cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Arciniega, L., Woehr, D., Taylor y Poling, I. (2008). *El impacto de la diversidad de valores en los equipos sobre las variables de proceso y el desempeño de la tarea*. Recuperado: <http://www.scielo.org.co/pdf/rtps/v40n3/v40n3a10.pdf>.
- Achieve, B. (2001). *¿Cuán alto es lo suficientemente alto?* Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América latina y el Caribe (PREAL). Recuperado de la web: <http://www.preal.org/Archivos/Grupos%20de%20Trabajo/Evaluaci%C3%B3n%20y%20Est%C3%A1ndares/Publicaciones/0.%20Achieve%20-%20Cu%C3%A1n%20alto%20es%20lo%20suficientemente%20alto.pdf>.
- Bartolomé, M. y Cabrera, F. (2000). *Nuevas tendencias de la evaluación de programas de educación multicultural*. Recuperado de la web: <http://scholar.google.com.br/scholar?hl=es&q=evaluacion+empowerment&btnG=&lr=>
- Bonvecchio, M. y Maggioni, B. (2006). *Evaluación de los aprendizajes: manual para docentes*. (2.^a ed.). Buenos Aires: Centro de publicaciones educativas y material didáctico.

- Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). *Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Recuperado de web: <http://www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf>.
- Bisquerra, R. *et al.* (2009). *Metodología de la investigación educativa*. (2.^a ed.). Madrid: La Muralla S.A.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. España: Universidad de Granada.
- Carrasco, J. y Basterretche, J. (2004). *Técnicas y recursos para motivar a los alumnos*. Madrid: RIALP.
- Castillo, M., Clapés, G., Corominas, J., Ramón, E., Tubilleja, E. (2006). *Cómo evitar el fracaso escolar: Recursos*. Madrid: Narcea, S.A.
- Córdoba, C (1992). *Compromiso organizacional de los empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*, Tesis de la Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de la web: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>.
- D'Agostino, G. (2007). *Aspectos teóricos de la evaluación educacional: una orientación para su puesta en marcha de la enseñanza*. (19 reimp). San José de Costa Rica: EDUNED.
- De Camilloni, A., Celman, S., Litwin, E. y Palou, M. (1998). *La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo*. (1.^a ed.). Buenos Aires: Paidós.
- De Frutos, B., Ruiz, M. (1998). *Psicológica del compromiso con la organización- Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones*. San Martín: Universidad Autónoma de Madrid.
- Dirección Nacional de educación secundaria y superior tecnológica (DINESS) (2004). *Guía de evaluación del aprendizaje*. Lima, Perú: Ministerio de Educación (MINEDU).

- Dirección Nacional de educación secundaria y superior tecnológica (DINESS) (2006). *Técnicas e instrumentos de evaluación*. Documento de trabajo. Área Persona, Familia y Relaciones Humanas. Programa de formación docente. Perú: Ministerio de Educación (MINEDU).
- Escudero, T. (2003). *Desde los tests hasta la investigación evaluativa actual: Un siglo el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación*. Recuperado de la web: http://www.uv.es/relieve/v9n1/relievv9n1_1.htm.
- Ferreres, V. y Gonzales, A. (2006). *Evaluación para la mejora de los centros docentes*. (1.^a ed.). Madrid: Colección educación al día – didáctica y pedagogía.
- Flores, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas*. Revista Daena: International Journal of Good Conscience. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf).
- Fresan, M y Vera, Y. (2000). *La evaluación de la actividad docente*. Artículo incluido en el libro: *Evaluación del desempeño del personal académico: Análisis y propuesta de metodología básica*. (1.^a ed.). México: Colección de Biblioteca de Educación Superior.
- García, F. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. España: Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación y Ciencia.
- Giraldo, S. (2012) *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Administración Manizales.
- González, M. (2000). *Evaluación del aprendizaje en la enseñanza universitaria*. Revista pedagogía universitaria. Vol. 5. N° 2. Cuba: Universidad de La Habana.

- Guerra-López, I. (2007). *Evaluación y mejora continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora del desempeño*. Indiana, United States of America: IPSON Global Business Press.
- Hernández, J. (2004). *La Evaluación en educación física: investigación y práctica en el ámbito escolar*. (1.^a ed.). España: GRAÓ.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. (3.^a ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Horst, K. (2001). *Diccionario AKAL de Pedagogía*. Madrid: AKAL S.A.
- IPEBA (2012). *Objetivos y funciones*. Recuperado de <http://www.ipeba.gob.pe/pagina-ejemplo/que-es-el-ipeba/objetivos-y-funciones/>
- Lagomarsino, R. (2003). *Compromiso organizacional*. Uruguay: Ed. Universidad de Montevideo-IEEM.
- Leis, R. (2010). *La evaluación y la sistematización en la perspectiva de la educación popular*. Recuperado de: http://www.iepala.es/IMG/pdf/Ponencia_Raul_Leis_I_Seminario.pdf.
- Ley General de Educación N° 28044 (2003). *La calidad de la educación*. Capítulo III Art.13. Perú.
- Loli, A. (2006). *Compromiso organizacional de los trabajadores y su relación con algunas variables demográficas*. Lima, Perú: Instituto de Investigaciones Psicológicas, UNMSM.
- Loli, A. y Cuba E. (2007). *Autoestima y Compromiso organizacional en trabajadores de una Universidad Pública de Provincias: Revista de Investigación en Psicología*. Lima: Perú: Facultad de Psicología de la UNMSM.
- Martínez, F. (2000). *Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos*. Artículo en Colección Biblioteca de Educación Superior. Evaluación de desempeño del personal académico: análisis y metodología básica. México: Serie Investigaciones.

- Medina, R. y Verdejo, A. (2001). *Evaluación del aprendizaje infantil*. San Juan, Puerto Rico: Isla Negra Editores.
- Maxwell, J. (2008). *Liderazgo al máximo. Maximice su potencial y capacite su equipo*. Estados Unidos: Grupo Nelson.
- Ministerio de Educación y Ciencias (2006). *Revista de educación PISA, número extraordinario*. Madrid: Ediciones Servicio de publicaciones.
- Mora, A. (2004). *La evaluación educativa: conceptos, periodos y modelos*. Revista electrónica "Actualidades investigativas en educación". Costa Rica: INIE.
- Navarro, E. Y García, S. (2007) *Clima y compromiso organizacional*, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340/
- Núñez A., Solano, C. (2008) *Relación entre el compromiso total y compromiso organizacional*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5036.pdf>
- Ortiz, A. (2009). *¿Cómo hacer feliz a tus hijos?* Colombia: Ediciones CEPEDID.
- Quezada, F. (2004). *Aproximación a la metodología de la ciencia. Las ciencias sociales y la contabilidad*. España: Colección Monografías.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*, (tesis de grado de maestro). Recuperado de la web: http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF.
- Recio, R. y Torres, J. (2006). *El compromiso Organizacional su relación con el esfuerzo realizado de los empleados de las organizaciones de servicios*. Recuperado de la web: <http://www.revistavertice.uson.mx/revistas/articulospdf/31-2.pdf>.
- Rivera, J. y Molero, V. (2012). *Formación de vendedores. Saber para vender*. (1.^a ed.). Madrid: ESIC.

- Robbins, P.S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10.^a ed.). México: Pearson educación.
- Robbins P.S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8.^a ed.). México: Pearson educación.
- Robles, J. y De la Garza, M. (2009). Revista CIENCIA@UAQ 2(2). Recuperado de: http://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Compromiso.pdf.
- Rodríguez C. (2011) *Vinculación entre empleado y empresa: Analizando el constructo compromiso organizacional normativo en el trabajo*. Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/anteriores/xvi/docs/4S.pdf>.
- Rueda, M. y Díaz-Barriga, F. (2004). *La evaluación de la docencia en la universidad, perspectiva desde la investigación y la intervención profesional*. (1.^a ed.). México: Centro de estudios sobre la universidad.
- Salas, R. (2008). *Estilos de aprendizaje a la luz de las neurociencia*. Colección aula abierta (1.^a ed.). Bogotá, Colombia: Cooperativa editorial magisterio.
- Sierra, J.F. (2002). *Evaluación del rendimiento, evaluación del aprendizaje*. Madrid – España: AKAL S.A.
- SINEACE (2012). *Quiénes somos*. Recuperado de <http://www.sineace.gob.pe/quienes-somos/>
- Siabato, M. (2004), *Gestión y gerencia en los colegios cooperativos de Bogotá*. Colombia: CIFE. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Tejedor, F. y Rodríguez, J. (1996). *Evaluación educativa II. Evaluación institucional. Fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas*. (1.^a ed.). España: CEP Servicios de bibliotecas.

- Torre, J. (2007). *Una triple alianza para un aprendizaje universitario de calidad*. Madrid: Universidad Comillas 3.
- Zamora, G. (2008). *Factores de la Organización escolar que configuran el compromiso Organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica*. Revista Estudios Pedagógicos XXXIV, N° 1. Recuperado de la web: <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v34n1/art08.pdf>.
- Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol 41, N° 3. Recuperado de la web. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>.
- Zambrano, R., Meda, R. y Lara, B. (2005). *Evaluación de profesores universitarios por parte de alumnos mediante cuestionario de evaluación de desempeño docente (CEDED)*. Recuperado de la web: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/4/004_Zambrano.pdf.

ANEXOS

1. Matriz de Coherencia.

TÍTULO: “*El Compromiso organizacional docente y su relación con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011*”

AUTORES: William Luis SACHUN ASMAT - Miryan del Carmen HURTADO MORI

	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables
General	<p>Problema principal:</p> <p>¿En qué medida el compromiso organizacional docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011?</p>	<p>Objetivo principal:</p> <p>Determinar en qué medida el compromiso organizacional docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.</p>	<p>H.1 Hipótesis Principal:</p> <p>El compromiso organizacional docente se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.</p> <p>Ho</p> <p>El compromiso Organizacional docente no se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.</p>	<p>VI. Compromiso organizacional docente</p> <p>VD. Evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes.</p>

Específicos	<p>Problemas específicos:</p> <p>A) ¿En qué medida el compromiso afectivo del docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Determinar en qué medida compromiso afectivo del docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>El compromiso afectivo del docente se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.</p>
	<p>B) ¿En qué medida compromiso de continuidad del docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011?</p>	<p>B) Establecer en qué medida el compromiso de continuidad del docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.</p>	<p>El compromiso de continuidad del docente se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.</p>
	<p>C) ¿En qué medida compromiso normativo del docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011?</p>	<p>C) Determinar en qué medida compromiso normativo del docente se relaciona con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.</p>	<p>El compromiso normativo del docente se relaciona significativamente con la evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011.</p>

2. Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores y escala Ordinal	Niveles y rangos
V.I : Compromiso Organizacional Docente	Afectivo	Grado de pertenencia del docente a la institución educativa	Expresan continuamente su amor y cariño a nuestro colegio	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Alto: [46 – 62] Medio: [29 – 45] Bajo: [12 - 28]
			Se ven felices trabajando para nuestro colegio		
			Permiten que cualquier persona hable mal de nuestro colegio		
			Manifiestan que los problemas del colegio son también de ellos.		
			Disfrutan conversar del colegio con los estudiantes, amigos y otras personas.		
			Apoyan con gusto y agrado cuando el colegio los necesita		
		Consideran a los demás profesores y trabajadores como parte de su familia			
		Grado de preferencia y satisfacción del docente a la institución educativa	Se avergüenzan de trabajar en este colegio.		
			Manifiestan cumplir con las metas y objetivos de nuestro colegio		
			Se emocionan con nuestros triunfos y de la Institución		
	Criticar con dureza al colegio por sus alumnos desaprobados				
	Continuidad	Grado de conveniencia profesional del docente a la institución educativa	Están orgullosos de trabajar en nuestro colegio y lo dicen.		
			Les resulta difícil dejar nuestro colegio e irse a trabajar a otro	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Alto: [43 – 58] Medio: [27 – 42] Bajo: [11 - 26]
			Se afectarían notablemente si dejan de trabajar en nuestro colegio ahora		
			Trabajan en nuestro colegio porque fue su última opción al no encontrar otro trabajo.		
			Trabajan por necesidad económica en nuestro colegio más que por deseo sincero.		
			Pueden abandonar nuestro colegio y no les representaría un costo económico.		
		Siguen en nuestro colegio ya que otro no le daría los beneficios que tienen aquí			
		Dejarían de trabajar para nuestro colegio, aun sin tener otro trabajo seguro			
		Grado de comodidad del docente a la institución educativa	Piensan que cambiarse a otro colegio significaría volver a empezar, perder el espacio personal, las relaciones interpersonales y sociales ganadas		
Desarrollan su trabajo sin presiones por lo que no están interesados en abandonar a nuestro colegio					
Piensan cambiarse a otro colegio por la presión que ejercen las autoridades					

			Manifiestan que nuestro colegio no debe recibir alumnos con deficiencias académicas y con inconductas; sin ellos su trabajo sería mejor.		
	Normativo	Grado de reciprocidad ética del docente a la institución educativa	Sienten obligación de permanecer en nuestro colegio	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Alto: [38 – 51] Medio: [24 – 37] Bajo: [10 - 23]
Piensan que no sería lo correcto abandonar nuestro colegio ahora					
Se sentirían culpables si ahora abandonan para siempre nuestro colegio					
Expresan que nuestro colegio merece toda su lealtad					
Tienen la obligación moral de apoyar a los directivos por eso sería un error dejar este colegio.					
Le deben mucho a nuestro colegio, por eso trabajan horas extra para compensarla		Grado de lealtad del docente a la institución educativa			
Cuidan la imagen y el buen nombre de nuestro colegio con sus actos					
Muestran su fidelidad a nuestro colegio haciendo que sus alumnos aprendan					
Están satisfechos con su trabajo y contribuyen aún más con el colegio, sin esperar recompensa.					
Sienten que le fallaron al colegio por la cantidad de desaprobados en sus áreas					
VD: Evaluación de la calidad del aprendizaje en los estudiantes	Perspectiva estudiantil	Grado de aprendizaje por el nivel del estilo docente	Se expresan en forma clara y sencilla durante las clases.	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Alto: [52 – 70] Medio: [33 – 51] Bajo: [14 -32]
Despiertan nuestro interés y atención en las clases.					
Manifiestan entusiasmo en las clases.					
Son indiferentes y apáticos.					
Dan a conocer la forma de evaluar sus clases.					
Utilizan otras formas de evaluación además de la prueba escrita y examen oral.					
La claridad y nitidez de sus voces facilitan la comprensión de los temas.					
Promueven la participación activa de los estudiantes de forma individual o en equipos.					
Orientan a los equipos de trabajo y promueven el diálogo durante las clases.					
Utilizan en algunas ocasiones la internet y la computadora para el desarrollo de las clases.					
Responden dudas e inquietudes sobre los temas tratados.					
Concluyen sus clases en el tiempo programado.					
Hacen seguimiento de actitudes, corrigiendo las conductas inadecuadas y alentando las buenas conductas					
Motivan la clase usando imágenes, videos, lecturas, juegos, etc.					

		Grado de aprendizaje por nivel de competencia académica del docente	Hacen intervenir a los estudiantes con preguntas relacionadas a su clase.	5. Nunca 4. Casi nunca 3. Algunas veces 2. Casi siempre 1. Siempre	Alto: [42 - 55] Medio: [27 - 41] Bajo: [11 - 26]
			Declaran el título de la clase con ayuda de los estudiantes.		
			Comunican la capacidad o aprendizaje esperado que se desea lograr durante la clase.		
			Utilizan recursos y materiales que nos permiten la comprensión de las clases (lecturas, fichas, separatas etc.)		
			Sugieren organizar la información de los temas en organizadores visuales, esquemas, cuadros, etc.		
			Promueven el trabajo en equipo, exposiciones, debates, dramatizaciones etc.		
			Promueven la aplicación de los conocimientos aprendidos en las clases a nuevas situaciones de nuestras vidas.		
			Se preocupan por reforzar los temas difíciles, hasta hacer nos comprender.		
			Evalúan los trabajos grupales en cada clase con nuestra participación		
			Hacen las reflexiones de lo aprendido en clase: Que aprendimos, cómo lo aprendimos, para qué nos servirá etc.		
		Mantienen en el aula un clima favorable para el aprendizaje			
		Grado de aprendizaje por el nivel de habilidades motivacionales e interacción del docente	Toman en cuenta la opinión y las inquietudes nuestras.	5. Nunca 4. Casi nunca 3. Algunas veces 2. Casi siempre 1. Siempre	Alto: [30 - 40] Medio: [19 -29] Bajo: [8 -18]
			Se muestran accesibles en su relación con nosotros dentro y fuera del aula.		
			Hacen amena y agradables sus clases		
			Usan el sentido del humor para motivar nuestro aprendizaje		
			Motivan a preguntarles sobre cualquier duda		
			Facilitan la expresión de nuestras ideas.		
		Saben escucharnos y comprendernos (empáticos)			

3. Cuestionario N° 1 para alumnos de secundaria

INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....

GRADO:..... SECCIÓN:..... TURNO:..... SEXO: H () M ()

ESTIMADO ESTUDIANTE: El presente cuestionario pretende conocer tu apreciación sobre los **profesores de tu colegio**.

Lee detenidamente los enunciados y marca con un **aspa(X)** la alternativa que consideres pertinente respondiendo con absoluta sinceridad. Si tienes alguna duda consulta al encuestador.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Mis profesores:					
1	Expresan continuamente su amor y cariño a nuestro colegio					
2	Se ven felices trabajando para nuestro colegio					
3	Permiten que cualquier persona hable mal de nuestro colegio					
4	Manifiestan que los problemas del colegio son también de ellos.					
5	Disfrutan conversar del colegio con los estudiantes, amigos y otras personas.					
6	Apoyan con gusto y agrado cuando el colegio los necesita					
7	Consideran a los demás profesores y trabajadores como parte de su familia					
8	Se avergüenzan de trabajar en este colegio.					
9	Manifiestan cumplir con las metas y objetivos de nuestro colegio					
10	Se emocionan con nuestros triunfos y de la Institución					
11	Criticán con dureza al colegio por sus alumnos desaprobados					
12	Están orgullosos de trabajar en nuestro colegio y lo dicen.					
13	Les resulta difícil dejar nuestro colegio e irse a trabajar a otro					
14	Se afectarían notablemente si dejan de trabajar en nuestro colegio ahora					
15	Trabajan en nuestro colegio porque fue su última opción al no encontrar otro trabajo.					
16	Trabajan por necesidad económica en nuestro colegio más que por deseo sincero.					
17	Pueden abandonar nuestro colegio y no les representaría un costo económico.					
18	Siguen en nuestro colegio ya que otro no le daría los beneficios que tienen aquí					
19	Dejarían de trabajar para nuestro colegio, aun sin tener otro trabajo seguro					
20	Piensen que cambiarse a otro colegio significaría volver a empezar, perder el espacio personal, las relaciones interpersonales y sociales ganadas					
21	Desarrollan su trabajo sin presiones por lo que no están interesados en abandonar a nuestro colegio					
22	Piensen cambiarse a otro colegio por la presión que ejercen las autoridades					
23	Manifiestan que nuestro colegio no debe recibir alumnos con deficiencias académicas y con inconductas; sin ellos su trabajo sería mejor.					
24	Sienten obligación de permanecer en nuestro colegio					
25	Piensen que no sería lo correcto abandonar nuestro colegio ahora					
26	Se sentirían culpables si ahora abandonan para siempre nuestro colegio					
27	Expresan que nuestro colegio merece toda su lealtad					
28	Tienen la obligación moral de apoyar a los directivos por eso sería un error dejar este colegio.					
29	Le deben mucho a nuestro colegio, por eso trabajan horas extra para compensarla					
30	Cuidan la imagen y el buen nombre de nuestro colegio con sus actos					
31	Muestran su fidelidad a nuestro colegio haciendo que sus alumnos aprendan					
32	Están satisfechos con su trabajo y contribuyen aún más con el colegio, sin esperar recompensa.					
33	Sienten que le fallaron al colegio por la cantidad de desaprobados en sus áreas					

Gracias

4. Base de datos de la variable independiente – Compromiso organizacional docente

ALUM	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	I-29	I-30	I-31	I-32	I-33
1	5	2	3	2	1	5	2	4	1	1	5	3	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	5	1	5	5	2	2	1
2	4	2	2	2	2	4	2	5	2	1	4	4	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	1	4	4	2	2	4
3	5	2	3	2	4	5	2	4	3	1	5	2	4	4	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	5	1	3	4	2	2	4
4	4	1	5	3	2	3	2	4	2	1	5	2	5	5	1	3	1	4	1	1	4	1	1	1	2	1	5	1	5	3	2	1	1
5	3	3	2	3	3	5	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	1	1	4	3	2	1	2	3	4	2	1	3	4	1	3
6	4	2	4	4	3	3	4	2	2	2	4	2	5	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3
7	5	2	4	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	3	1	1	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
8	5	2	4	2	2	4	4	4	3	2	5	1	3	4	1	2	2	2	2	1	5	3	1	2	4	1	5	2	3	4	3	3	1
9	3	1	2	2	3	4	4	4	1	2	2	1	4	3	2	1	5	2	2	1	5	3	2	3	4	2	4	1	5	5	3	4	3
10	3	1	4	5	2	5	4	4	2	2	4	3	5	4	5	5	3	4	1	2	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
11	3	3	4	1	4	5	5	5	2	1	4	5	4	4	3	5	3	5	1	2	5	3	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
12	5	1	5	2	2	3	3	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	2	1	1	5	2	1	3	4	1	5	2	3	4	2	2	3
13	4	3	4	5	4	4	4	5	1	1	4	2	5	3	2	4	4	3	2	4	5	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4
14	4	2	2	1	2	5	3	5	1	1	3	3	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	1	2	4	5	5	2	4	2	4	2	4
15	5	2	4	5	4	4	5	4	2	1	5	4	4	5	1	5	3	5	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4
16	4	1	5	5	3	4	3	4	3	1	4	4	5	4	2	5	4	4	2	1	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5
17	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	5	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3
18	5	2	3	2	1	5	2	4	3	1	5	2	4	4	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	5	1	3	4	2	2	4
19	5	1	4	5	2	5	3	4	1	3	5	3	4	4	2	3	3	4	1	4	2	2	2	5	4	5	3	2	5	5	3	3	4
20	4	2	5	4	2	5	3	3	1	2	5	2	3	3	1	1	1	2	1	2	4	1	2	3	2	3	3	4	3	4	1	2	2
21	5	2	3	4	1	5	3	3	2	2	5	2	4	4	1	3	1	2	4	1	3	3	1	1	2	3	4	1	3	5	1	4	1
22	4	1	4	1	1	5	2	1	2	2	4	3	4	4	1	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	5	1	5	4	2	2	5
23	5	1	4	4	3	4	2	1	2	2	4	4	5	4	2	1	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	5	1	4	4	3	2	4
24	5	3	4	5	3	5	4	5	1	2	5	4	4	3	2	5	4	4	1	2	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5
25	5	1	5	2	2	3	3	3	2	2	5	2	3	2	1	3	3	2	1	1	5	2	1	3	4	1	5	2	3	4	2	2	3

26	1	1	3	4	2	4	4	3	1	2	4	2	4	3	2	5	2	2	2	1	4	2	2	2	2	5	5	2	1	5	2	1	5
27	4	2	1	2	1	5	3	4	1	2	4	2	3	3	4	1	1	3	1	1	4	1	2	4	4	4	1	2	4	4	2	1	4
28	5	1	5	2	2	3	3	3	2	2	5	2	3	2	1	3	3	2	1	1	5	1	1	3	4	1	5	2	3	4	2	2	3
29	4	2	5	3	2	5	2	2	3	1	5	2	2	2	3	2	2	2	1	1	5	2	2	2	4	3	5	1	3	3	4	3	3
30	5	2	4	3	3	4	4	3	2	1	5	3	3	3	2	4	3	4	1	1	5	3	2	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4
31	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	3	4	3	3	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2
32	5	2	5	4	3	5	4	4	3	1	5	3	3	4	2	5	5	5	2	2	5	4	1	3	5	5	5	1	5	4	3	4	4
33	5	1	4	4	3	5	3	3	3	1	5	3	3	5	1	3	3	3	2	2	5	2	2	5	3	5	3	2	5	4	3	4	3
34	5	1	4	5	4	5	3	4	1	3	5	3	4	4	2	3	3	4	1	4	4	2	2	5	4	5	3	4	5	5	3	3	4
35	4	1	5	5	4	4	3	4	2	3	5	4	4	5	1	4	2	5	1	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
36	5	3	4	5	4	5	5	5	2	3	5	5	4	4	1	3	3	4	2	4	3	2	2	5	4	5	3	3	5	4	4	5	3
37	4	3	3	5	2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
38	4	3	4	3	3	4	5	5	2	2	5	5	5	4	1	3	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4
39	4	2	4	5	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	2	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5
40	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	4	4
41	4	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	4	1	2	2
42	3	1	4	3	3	5	3	4	5	1	5	4	4	3	2	3	4	2	1	1	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	5	4
43	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	3	4	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2
44	3	2	4	5	3	5	3	5	4	2	5	4	4	3	4	3	5	4	4	2	4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	1	5	3
45	3	1	4	1	2	4	4	3	3	1	4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	1	2	5	2	4	3	2	4	5	2	2	2
46	3	1	4	3	3	4	4	4	4	1	5	4	4	3	3	4	3	3	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3
47	3	1	4	3	3	5	3	4	5	1	5	4	4	3	2	3	3	2	1	1	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4
48	3	1	3	2	1	4	3	5	2	2	4	3	3	4	2	4	3	2	2	1	5	3	1	3	4	3	4	1	3	4	2	1	2
49	5	1	4	5	4	5	3	4	1	3	5	3	4	4	2	3	3	4	1	4	2	2	2	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4
50	4	2	5	4	2	5	3	3	1	2	5	2	3	3	1	1	1	2	1	4	4	1	2	3	2	3	3	4	3	4	1	2	2
51	3	1	3	2	2	1	2	3	3	2	4	2	3	3	1	3	4	4	1	1	5	3	3	2	5	2	4	2	3	5	2	2	3
52	4	1	4	4	3	3	4	4	2	1	5	4	3	4	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	5	5	5	1	4	4	4	3	3
53	4	1	4	3	2	5	3	4	3	2	4	3	4	5	4	5	2	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4

54	4	2	3	4	3	4	3	4	4	2	5	4	4	4	1	3	4	4	1	2	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4
55	4	2	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	3	1	2	4	5	2	4	5	3	3	5	4	3	4	5	5	3	3	4	3
56	3	1	4	3	3	4	4	4	4	1	5	4	4	4	3	2	3	3	4	1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3
57	3	1	4	3	3	5	3	4	5	1	5	5	4	3	2	3	4	2	1	1	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4
58	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	3	4	3	3	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2
59	3	2	3	4	2	3	3	4	3	1	2	4	2	4	2	3	2	3	1	2	3	1	1	5	2	3	3	4	5	4	3	2	3
60	3	3	4	5	3	5	5	5	3	2	5	4	3	5	2	5	5	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
61	3	3	3	3	3	5	4	4	2	2	5	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5
62	4	3	5	4	2	5	5	5	3	2	5	5	5	3	4	4	5	3	1	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
63	4	3	5	4	3	4	3	5	2	1	4	5	4	5	1	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4
64	5	1	5	2	3	5	4	3	2	2	4	3	3	4	1	3	1	3	3	1	3	2	2	1	2	4	5	1	5	1	5	2	1
65	5	3	4	5	2	4	4	4	3	2	5	4	4	5	3	3	1	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	2
66	3	2	5	4	2	5	4	4	2	2	4	5	5	4	2	3	4	4	1	2	4	4	2	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5
67	4	2	3	2	1	5	4	2	1	2	3	4	2	3	2	3	4	3	1	2	4	3	1	3	4	4	3	2	2	4	1	2	4
68	5	2	4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	3	3	1	4	3	2	4	1	5	4	2	5	4	2	4	4	4	4	5	5	4
69	3	1	4	3	3	4	4	3	4	1	5	4	4	3	3	5	3	3	4	1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3
70	3	1	4	3	3	5	3	4	5	1	5	5	4	3	2	3	4	2	1	1	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4
71	4	1	3	4	3	5	5	4	4	2	5	4	4	4	2	4	5	2	2	1	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
72	4	3	5	4	3	5	3	5	2	1	4	5	4	5	1	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	5	4
73	4	3	4	4	4	5	3	4	3	2	5	3	3	4	3	4	3	5	1	1	5	2	2	2	5	2	5	5	2	4	5	5	5
74	4	1	4	3	4	5	3	5	2	2	4	5	4	4	2	5	4	3	2	1	5	4	3	2	3	3	4	5	5	4	5	4	4
75	4	2	2	1	3	4	3	3	3	2	5	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	5	4	5	5	2	5	4	2	3	4
76	5	1	4	5	4	5	5	4	1	3	5	3	4	4	2	3	3	4	1	4	5	2	2	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4
77	5	3	3	2	3	5	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	3	4	4	4
78	5	2	4	5	4	5	3	3	2	1	4	4	4	5	1	3	2	4	4	1	5	5	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4
79	4	2	3	3	1	4	3	4	3	1	3	1	3	4	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	4	5	1	2	5	3	4	3
80	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	4	5	3	1	5	4	2	2	4	4	1	5	2	1	5	1	1	2	3	4	5
81	4	1	5	2	3	5	2	4	2	2	5	1	5	4	2	3	2	2	1	2	4	1	3	4	2	4	3	1	2	2	4	4	3

82	3	1	3	1	3	5	2	5	3	2	4	3	2	3	2	5	2	3	1	2	4	3	2	3	2	3	5	1	3	4	2	2	3	
83	4	1	4	1	2	4	3	2	2	1	5	4	3	3	1	2	1	2	2	1	5	4	1	4	4	4	5	2	4	1	4	3	2	
84	4	1	2	1	2	5	4	3	2	2	4	3	4	3	1	1	1	3	2	1	4	1	4	3	4	1	4	2	3	2	4	2	2	
85	5	1	4	1	2	5	4	4	3	2	4	4	4	3	2	1	1	2	1	1	5	2	1	2	2	1	5	2	4	3	5	2	2	
86	3	2	3	4	1	5	4	3	2	2	4	2	4	4	2	1	5	2	2	1	5	3	1	1	2	1	2	2	2	4	5	4	1	
87	4	2	2	2	1	5	4	2	1	4	5	1	4	5	1	3	3	2	1	1	5	5	3	1	4	3	3	1	1	4	2	4	4	
88	4	1	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	5	1	1	5	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
89	4	2	5	4	3	3	4	5	4	1	4	5	4	4	2	2	4	3	2	1	5	4	5	4	4	3	3	3	1	5	3	3	4	
90	3	2	2	4	2	5	3	4	5	1	5	5	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	3	4	4	3	1	1	1	4	1	2	3	
91	5	1	4	5	4	5	4	4	4	2	5	2	4	4	2	2	3	4	1	4	4	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	
92	4	2	4	4	1	5	3	2	2	1	5	3	4	5	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	5	4	3	2	4	4	2	2	3	
93	5	2	4	5	5	5	3	4	3	2	5	3	3	4	5	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	
94	4	1	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	4	5	1	3	3	3	3	1	3	4	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	
95	4	1	4	4	3	5	3	3	3	2	5	4	5	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	5	4	2	5	4	3	4	4	5	3	
96	4	1	4	2	2	5	3	4	1	3	5	4	2	3	2	4	1	4	1	2	4	2	2	1	4	2	5	4	3	5	2	1	3	
97	5	2	4	4	3	5	3	4	2	4	5	3	3	3	1	3	4	3	1	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	
98	5	2	5	3	3	5	3	3	2	1	5	4	4	3	3	5	4	2	4	1	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	2	4	3	
99	4	2	4	3	4	5	3	4	3	1	5	3	4	3	2	2	4	3	4	1	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	
100	5	1	3	5	4	5	4	5	3	2	5	5	4	4	2	2	3	2	1	1	5	4	1	2	4	3	5	2	5	3	4	4	3	
101	5	1	4	4	1	5	2	4	2	2	5	4	4	5	1	2	1	2	2	1	5	3	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	1	
102	5	3	4	4	2	5	4	5	3	2	5	5	3	4	3	2	4	4	4	1	5	5	2	4	2	5	5	5	3	4	3	4	4	
103	4	1	3	2	3	5	3	2	2	1	4	3	4	4	1	1	1	5	1	1	5	2	2	2	2	4	5	2	4	4	3	4	5	
104	4	1	1	2	1	5	4	3	2	2	4	2	3	3	3	1	1	3	2	1	5	4	2	4	5	4	1	2	4	5	3	3	4	
105	5	2	5	1	2	3	4	4	3	2	5	2	4	4	2	3	3	1	1	2	2	2	1	3	2	1	5	2	3	2	4	2	3	
106	4	2	5	2	3	5	4	3	2	2	5	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	5	1	3	2	4	2	3
107	5	1	2	3	3	3	4	2	1	4	1	1	4	4	4	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	4	4	3	4	4	3	
108	3	2	4	5	2	5	5	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	1	5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	5	4	3	
109	4	2	4	5	3	5	4	3	4	1	5	4	4	4	2	5	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	4	5	

110	4	1	3	5	2	5	3	4	5	1	5	3	4	5	1	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	4	3
111	4	2	4	1	3	5	2	4	1	2	5	3	3	4	2	4	1	1	1	2	4	2	1	2	4	2	4	1	3	4	3	3	2
112	3	2	4	1	3	1	3	2	2	1	1	4	4	5	1	3	3	3	1	2	4	3	2	2	4	2	5	2	3	5	3	4	3
113	5	1	4	5	4	5	3	4	3	2	5	4	5	4	2	4	4	2	4	1	5	4	2	2	5	2	5	4	4	5	3	4	4
114	4	1	5	4	4	5	3	4	2	2	5	4	4	3	2	4	5	3	4	1	4	5	2	2	5	3	4	5	5	5	4	4	4
115	5	1	4	2	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	1	3	1	2	1	1	5	2	2	4	3	4	3	2	4	4	2	2	3
116	5	2	4	2	2	3	3	4	1	3	5	2	4	3	2	1	1	2	2	1	5	3	1	2	4	4	5	1	3	1	4	3	3
117	3	2	3	4	3	5	5	4	2	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	1	5	5	2	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5
118	4	2	4	4	2	5	3	3	2	1	5	2	4	4	2	3	3	1	1	1	5	2	2	2	1	2	5	3	3	3	5	2	3
119	4	1	4	1	3	5	3	4	3	1	5	2	2	2	1	2	2	3	2	1	5	1	2	2	2	2	5	1	3	4	5	4	2
120	4	1	4	4	3	5	2	3	3	2	1	1	4	4	1	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3
121	3	1	2	2	3	1	2	4	2	2	2	4	4	3	2	4	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	1
122	5	1	3	2	3	5	2	5	3	2	5	3	4	4	2	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	4	4	1	5	5	3	3	4
123	4	3	5	4	2	5	3	5	2	1	3	5	4	5	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3
124	5	2	1	2	2	5	4	3	2	2	2	1	3	4	1	2	2	3	3	1	3	1	3	1	4	5	1	4	2	5	1	4	1
125	4	2	3	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3
126	4	1	3	3	3	5	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	1	2	4	2	2	3	2	5	3	1	3	4	3	2	5
127	4	2	3	3	2	5	4	4	1	4	5	3	4	4	2	4	3	3	1	2	4	3	2	3	4	5	3	4	3	4	2	4	5
128	4	2	3	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	1	2	5	2	4	1	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	2	4	4
129	4	1	3	4	3	3	4	3	1	1	3	3	3	4	2	3	2	3	2	1	4	5	1	1	4	3	1	2	3	5	2	1	2
130	3	2	3	4	2	4	3	4	5	1	4	3	4	5	3	4	2	2	1	1	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3
131	4	2	3	2	2	5	2	4	2	2	4	3	5	4	2	2	3	2	2	1	5	3	3	1	4	3	4	1	3	4	2	2	1
132	3	1	4	2	2	5	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	1	1	5	1	1	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4
133	4	1	5	5	5	5	3	4	3	2	5	4	3	3	1	4	4	5	1	1	5	2	1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5
134	4	3	5	4	3	5	3	5	2	2	5	4	4	3	3	5	4	3	2	1	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5
135	5	2	5	3	3	5	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	1	2	2	2	2	1	3	5	4	1	1	4	3	4	5
136	4	2	5	1	3	5	3	4	1	3	4	2	4	4	2	3	1	4	1	1	2	2	3	1	4	4	5	1	1	4	3	4	5
137	4	2	4	2	3	5	3	4	2	2	5	2	4	5	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	4	5	4	1	3	5	3	3	4

138	4	1	5	1	1	5	3	3	2	1	5	4	3	4	1	1	2	4	2	1	5	1	2	1	4	1	5	1	1	2	4	2	4	
139	3	1	1	1	1	4	3	4	3	1	5	3	4	4	2	3	1	3	3	1	3	4	1	5	4	5	5	2	1	2	4	2	4	
140	3	3	5	5	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	3	3	5	4	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	1	3	4	4	4	
141	4	3	5	5	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	2	3	3	4	1	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	
142	2	1	5	4	3	3	2	5	3	2	3	4	2	2	1	1	2	3	1	2	4	3	3	3	2	2	3	2	1	3	5	2	4	
143	5	2	3	2	1	5	3	2	2	1	5	1	4	4	2	1	1	2	2	1	5	2	1	3	2	1	4	1	1	4	2	4	1	
144	3	2	3	2	2	5	4	3	2	2	4	3	4	3	2	2	1	3	4	1	4	2	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	
145	4	1	4	4	4	5	4	4	3	2	5	3	4	4	2	4	4	2	2	1	5	4	3	2	5	4	5	3	3	5	3	4	3	
146	5	2	3	4	3	4	4	3	2	2	4	5	4	5	1	1	3	2	2	1	5	3	2	1	2	4	2	1	4	2	3	4	4	
147	5	2	4	5	3	5	4	5	1	4	5	4	3	4	1	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	
148	3	1	3	4	1	4	2	2	3	4	5	3	4	4	1	3	3	2	1	1	5	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	4	
149	4	2	3	2	1	5	4	3	2	1	5	2	3	3	1	3	1	3	2	1	5	2	1	1	4	1	4	1	1	1	4	3	2	
150	4	2	4	2	2	5	3	4	1	1	5	2	4	4	2	3	3	4	1	2	2	2	2	1	4	5	1	3	1	2	4	2	3	
151	3	1	5	4	1	5	2	4	4	2	1	1	4	5	1	1	2	4	1	1	2	2	3	1	4	5	4	4	3	3	5	2	1	
152	4	1	5	2	1	4	3	2	2	1	2	4	3	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	3	4	4	3	4	5	4	4
153	3	3	5	5	3	4	3	4	3	2	5	3	4	5	3	5	4	4	4	1	5	5	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
154	4	2	5	3	3	4	3	3	2	2	3	5	5	4	2	4	4	3	3	1	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	
155	4	2	4	3	5	3	3	3	3	2	4	5	5	3	2	5	3	4	2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	3	5	
156	5	2	5	1	4	5	3	4	1	3	3	4	3	3	1	1	2	4	1	2	4	1	3	1	3	4	2	2	1	4	1	2	5	
157	3	1	1	4	1	5	3	4	2	2	4	3	4	3	1	1	1	3	1	2	4	3	3	1	4	4	1	3	1	5	1	4	4	
158	4	1	4	4	5	5	4	5	3	2	5	2	4	3	2	4	5	2	4	1	5	4	2	1	4	4	2	1	3	4	2	2	5	
159	4	3	5	2	2	5	3	2	2	1	1	1	4	4	2	2	1	3	2	1	4	2	2	5	1	3	3	2	3	4	3	2	5	
160	5	1	1	2	3	4	4	3	2	2	2	4	4	5	1	1	3	2	1	1	5	1	4	5	2	3	3	2	4	4	2	2	4	
161	4	1	4	1	2	4	4	4	3	2	4	1	3	4	1	3	3	2	2	1	5	3	2	3	2	4	4	1	4	4	2	2	4	
162	4	2	3	5	3	4	4	3	2	2	5	3	4	4	4	5	4	4	4	1	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	
163	4	2	4	3	3	3	4	2	1	1	4	3	3	3	1	2	2	1	1	1	5	2	3	2	2	4	4	2	3	4	2	1	4	
164	3	1	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	1	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
165	5	2	4	4	4	5	4	3	4	1	4	3	5	5	3	5	4	4	1	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	

166	4	2	3	1	2	4	3	4	1	1	5	1	4	4	1	5	1	4	1	2	2	2	2	4	4	1	3	2	3	3	4	4	2
167	4	1	3	1	2	4	2	4	1	2	3	1	4	3	2	5	1	2	1	2	2	2	3	4	2	1	4	1	2	4	3	3	2
168	3	2	5	5	3	5	3	4	2	1	3	3	4	4	2	5	3	4	4	1	5	5	1	3	5	5	2	5	5	4	3	4	3
169	4	2	3	1	1	4	3	4	3	2	4	2	4	5	1	2	3	3	3	1	3	4	3	4	4	1	1	4	2	4	3	4	1
170	4	1	5	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	1	1	4	4	2	4	4	5	3	3	4
171	4	1	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	1	1	2	2	1	2	4	2	3	1	4	4	3	4	2	2	4	2	1
172	3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3
173	4	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	1	5	4	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	1
174	4	2	3	4	3	3	4	5	3	2	4	4	4	5	1	3	2	3	4	1	4	5	5	2	5	3	3	3	4	5	5	4	5
175	1	2	1	1	2	4	3	2	2	1	1	1	3	4	2	3	3	2	1	1	5	1	1	2	5	1	4	1	1	3	5	2	2
176	4	1	3	4	3	5	4	3	2	2	4	3	4	5	3	3	4	2	2	1	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	2
177	4	1	3	5	3	5	4	4	3	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	1	5	5	3	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4
178	3	3	3	5	4	4	4	3	2	2	4	4	5	5	2	3	4	5	1	1	5	2	4	4	4	5	3	4	1	5	3	4	4
179	5	3	2	4	4	5	4	5	1	4	5	3	3	5	1	5	5	3	2	1	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4
180	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	1	4	4	4	1	2	2	2	1	4	4	3	2	4	1	2	4	4	4
181	4	2	4	2	2	4	4	3	2	1	4	3	4	3	2	2	3	4	1	4	2	2	3	2	4	2	1	5	3	4	2	2	5
182	4	2	4	3	3	4	3	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	4	3	3
183	3	1	3	3	2	5	4	4	4	2	5	3	4	5	1	4	3	4	4	1	5	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3
184	3	2	3	1	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	5	2	2
185	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	4	4
186	3	1	1	4	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	1	1	2	4	1	1	2	5	4	1	4	1	4	2	4	2
187	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	3	1	2	4	3	1	2	2	4	4	1	5	4	2	2	1
188	4	2	3	4	2	4	3	4	1	3	4	4	4	5	2	3	4	2	4	1	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4
189	2	1	3	1	2	5	3	4	2	2	4	2	4	4	1	5	1	3	2	1	4	1	3	2	2	5	4	1	3	4	1	2	4
190	5	1	2	4	3	5	5	5	3	2	5	3	4	3	2	4	4	2	1	1	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4
191	3	1	4	3	3	4	3	2	2	1	3	4	4	4	2	2	3	2	2	1	5	3	3	1	4	2	4	2	3	4	2	2	5
192	4	2	4	4	2	5	4	3	2	2	4	3	4	5	1	4	4	4	4	1	5	5	1	4	4	3	4	5	2	4	3	4	3
193	5	2	4	2	3	2	4	4	3	2	1	1	3	4	1	3	2	1	1	1	5	2	3	2	4	3	1	2	1	4	2	2	2

194	5	2	3	5	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4
195	3	1	3	1	2	3	4	2	1	2	4	4	3	3	1	3	4	4	1	2	2	2	5	2	5	4	3	1	1	5	2	1	4
196	4	1	2	1	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4	2	5	1	2	1	1	2	2	3	4	5	5	3	2	3	4	2	1	4
197	3	3	4	5	5	5	4	3	4	1	5	3	4	5	1	4	4	2	1	2	2	2	3	2	3	5	4	3	3	4	3	4	4
198	4	3	4	4	5	5	3	4	5	1	3	4	3	4	5	5	3	4	4	1	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	5
199	5	3	4	5	3	4	5	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3
200	5	2	3	2	3	5	3	2	2	1	3	4	5	4	2	2	3	4	2	2	4	1	1	4	1	3	4	2	3	4	3	3	4
201	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	1	2	4	4	3	2	2	3	4	1	3	4	3	4	5
202	4	1	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	1	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3
203	4	3	4	4	5	5	3	4	5	1	3	4	3	4	5	5	3	4	4	1	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	5
204	5	1	4	1	1	5	3	4	3	2	5	4	4	4	2	1	1	3	1	2	4	2	4	1	3	4	5	1	1	3	5	2	4
205	3	2	3	1	1	5	3	3	3	2	3	1	4	3	1	4	3	2	1	1	5	4	1	1	2	3	3	4	2	5	3	3	1
206	5	2	5	4	4	3	3	4	1	3	5	3	4	3	2	3	3	3	4	1	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3
207	5	1	5	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	5	5	2	1	1	5	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4
208	5	2	4	5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	5	1	5	3	2	2	1	5	3	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4
209	4	2	4	4	3	4	3	5	2	1	4	5	3	4	3	5	3	4	4	1	5	5	2	3	4	3	4	5	2	2	5	4	5
210	4	1	4	5	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	5	1	1	5	2	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4
211	4	1	2	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	3	1	3	1	3	2	1	5	2	1	3	2	4	4	3	1	4	2	4	3
212	4	3	5	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	2	4	1	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4
213	2	2	3	3	3	4	4	2	1	1	4	5	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	4	2	4	2	1	5	3	4	3
214	4	2	4	1	3	5	2	2	3	1	4	4	4	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	4	2	5	2	5	2	3	4	2
215	4	2	4	4	4	5	4	3	4	1	3	3	4	5	2	3	4	4	4	1	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
216	4	1	4	4	4	5	3	4	1	1	5	4	4	4	2	3	3	3	3	1	3	4	3	4	2	4	4	1	3	4	2	4	3
217	3	1	3	2	2	5	2	4	1	2	5	5	4	5	1	1	1	4	2	2	4	2	1	1	5	5	3	1	1	1	4	3	5
218	4	1	4	2	1	4	3	2	2	1	5	4	3	4	1	1	1	4	1	2	4	2	4	1	5	4	5	1	1	2	4	2	4
219	5	1	4	1	1	5	3	4	3	2	5	4	4	4	2	1	1	3	1	2	4	2	4	1	3	4	5	1	1	3	5	2	4
220	4	3	3	5	3	5	3	3	2	2	3	5	3	5	3	4	5	2	4	1	5	4	2	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4
221	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	4	5	1	3	4	5	4	2	4	4	4	4	3

222	1	2	1	1	5	4	3	4	1	3	4	1	4	5	1	1	4	2	1	1	5	1	2	1	4	4	1	2	1	4	2	2	4
223	5	1	2	2	4	4	3	4	2	2	1	5	3	4	2	1	1	2	2	1	5	3	1	2	4	4	5	2	4	5	3	3	1
224	4	2	4	5	1	5	5	5	3	2	5	5	4	5	3	5	4	4	4	1	5	5	5	1	4	3	5	5	4	4	1	4	5
225	2	2	5	1	2	2	3	2	2	1	5	1	5	4	2	1	1	1	1	1	5	2	1	3	2	3	4	2	5	5	1	4	1
226	2	1	5	1	2	2	4	3	2	2	5	1	2	3	2	1	1	3	2	1	5	1	1	3	2	3	4	3	5	4	2	2	1
227	3	2	3	1	3	2	4	4	3	2	4	2	3	3	1	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	5	5	1	2	4	3	2	2
228	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	3	1	4	3	1	4	5	4	1	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	2	2
229	3	1	2	2	3	1	4	2	1	2	1	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	5	5	3	2	4	4	2	2	4
230	5	1	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	2	3	5	4	4	1	5	5	3	3	5	5	5	5	2	5	4	4	5
231	3	3	5	4	1	4	4	3	1	1	4	3	4	5	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	2	5	3	3	3	4	2	1	3
232	5	2	5	4	4	5	3	4	5	1	5	4	3	4	3	5	5	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5
233	4	2	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	4	1	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5
234	1	2	1	4	2	3	3	2	2	1	5	3	3	3	1	1	3	3	1	2	4	3	1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4
235	4	1	3	4	3	5	3	4	3	2	5	3	4	4	2	5	2	2	4	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
236	4	1	5	2	1	5	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	3	4	1	4	1	3	1	4	1	3	1	3	4	3	4	2
237	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	4	2	2	1	1	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4
238	1	1	5	2	3	5	3	4	1	3	3	1	4	3	2	1	3	2	2	1	5	3	3	1	4	1	3	3	3	5	3	3	2
239	5	3	3	4	3	4	3	4	2	4	5	3	4	4	2	3	3	4	4	1	5	5	2	3	5	2	2	5	3	4	4	4	5
240	5	2	3	3	2	4	4	5	3	2	5	3	4	5	1	5	3	5	1	1	5	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2
241	5	2	3	3	3	4	3	4	2	1	5	3	3	4	3	3	4	3	2	1	5	4	2	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3
242	4	1	4	1	2	3	4	3	2	2	4	5	4	4	4	1	1	4	1	2	2	2	2	1	4	2	5	4	5	2	5	4	3
243	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	1	3	4	4	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	5	2	3
244	3	2	1	4	3	5	4	3	2	2	5	3	4	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	4	2	5	4	1	4	4	2	4	3
245	5	1	3	5	4	5	4	5	1	4	5	5	4	5	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	3	3
246	5	2	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	2	5	3	3	1	3	4	5	2	5	5	5	5	4	5	3	4	5
247	3	2	3	5	2	4	4	3	4	1	3	4	4	5	3	3	3	4	2	2	4	4	5	2	2	3	4	2	3	3	3	4	4
248	3	1	4	2	2	4	3	4	2	1	4	1	5	4	2	1	2	4	1	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3
249	3	1	4	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	1	4	4	5	3	2	2	4	2	2	3

250	5	1	2	1	2	3	3	2	2	1	5	1	3	3	1	3	3	2	2	1	5	1	3	2	4	3	4	2	3	1	4	3	1	
251	5	2	5	5	3	5	5	4	3	2	5	3	4	5	3	3	5	3	4	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
252	5	2	4	1	3	4	3	3	2	2	5	1	4	3	2	3	1	2	1	1	5	1	1	3	2	3	3	2	2	3	5	2	1	
253	4	2	4	1	3	2	3	3	3	2	5	2	4	4	2	2	2	2	2	1	5	3	1	2	4	4	3	3	3	4	5	4	4	
254	5	1	4	5	3	5	3	4	1	3	5	5	4	5	1	5	2	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
255	3	1	3	1	2	5	3	4	2	2	3	4	3	4	1	3	3	2	1	1	5	2	1	2	4	2	5	2	2	4	2	2	3	
256	3	3	3	4	2	4	2	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	5	4	3	2	4	3	4	2	3	5	3	3	5	
257	5	3	4	2	3	4	3	2	2	1	4	2	3	3	1	4	2	4	1	2	2	2	1	4	2	3	3	1	5	4	1	2	4	
258	5	3	4	5	3	4	4	3	2	2	5	3	4	4	2	3	3	4	1	4	4	2	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3	
259	5	2	2	4	2	3	4	4	3	2	5	3	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	4	5	3	4	4	3	4	2	2	3	
260	4	2	5	4	3	5	4	3	2	2	5	5	4	4	4	3	3	4	4	1	5	5	1	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	
261	5	1	4	1	3	4	4	2	1	1	5	2	4	3	2	1	2	3	3	1	3	2	1	2	4	3	3	1	2	4	2	2	5	
262	3	2	3	4	2	5	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	5	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	
263	3	2	3	4	2	5	4	3	4	1	4	4	4	5	1	3	3	4	1	2	4	4	3	2	4	4	5	3	5	5	3	4	4	
264	5	1	4	2	1	4	3	4	1	1	4	2	3	4	1	3	1	3	1	2	4	3	1	4	4	3	3	2	2	4	2	1	5	
265	5	2	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	2	4	1	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
266	5	2	5	4	3	4	3	5	2	1	5	3	3	5	3	3	3	3	4	1	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	
267	4	1	5	2	3	3	3	4	3	2	5	5	4	4	2	3	4	2	1	1	5	4	1	3	2	4	5	2	3	3	4	4	4	
268	5	1	4	3	3	5	3	3	2	2	5	3	4	5	1	3	3	2	2	1	5	3	1	2	2	3	5	2	3	4	3	3	5	
269	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	5	3	3	4	4	1	5	5	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	
270	5	2	3	5	4	2	3	4	1	3	4	4	4	5	3	3	3	5	1	1	5	2	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	4	
271	4	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	4	2	3	3	3	2	1	5	4	2	3	2	4	3	4	3	5	3	3	3	
272	3	2	4	4	3	2	2	5	3	2	1	5	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	2	1	4	2	4	2	2	
273	4	1	3	2	1	4	3	2	2	1	5	2	3	3	1	1	3	1	1	4	2	2	1	2	2	4	4	1	3	2	4	2	2	
274	4	1	4	4	3	5	4	3	2	2	5	4	4	3	3	4	2	2	1	2	4	2	3	5	4	4	5	2	4	3	4	4	3	
275	4	3	4	5	4	5	4	4	3	2	4	3	4	5	2	4	2	4	4	1	5	5	2	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	
276	4	3	5	4	5	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	5	5	3	3	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	
277	5	3	5	3	4	5	4	4	1	4	5	5	4	5	1	3	5	4	2	2	4	4	1	5	4	2	5	4	5	4	2	4	5	

278	4	2	5	4	3	5	2	2	3	2	4	1	3	4	1	1	3	1	1	2	4	2	2	2	4	4	4	1	2	4	3	3	1
279	4	2	4	5	3	5	4	3	4	1	5	4	4	4	4	2	2	3	1	2	4	3	3	2	5	4	5	4	4	5	3	4	5
280	5	1	5	1	2	4	3	4	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1	5	2	1	2	5	4	3	3	1	2	3	4	4
281	4	2	5	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	1	4	5	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
282	5	2	4	1	2	5	3	2	2	1	4	3	2	2	1	1	3	2	1	1	5	1	1	1	4	3	5	2	1	4	2	2	2
283	5	1	5	4	1	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	2	2	1	5	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4
284	5	2	5	4	1	4	3	3	2	2	5	5	4	3	2	3	3	4	4	1	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3
285	4	2	5	5	3	4	3	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	5	1	1	5	2	2	4	2	2	4	3	4	3	5	4	3
286	4	1	5	5	3	5	3	4	1	3	3	4	4	5	1	3	5	3	2	1	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5
287	5	1	4	4	5	5	3	4	2	4	5	4	3	4	3	4	1	4	1	2	4	2	1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
288	5	3	5	4	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
289	5	2	5	5	1	5	3	5	2	1	5	4	3	3	3	5	5	2	1	2	4	2	3	5	2	5	5	4	5	5	3	3	5
290	3	2	4	4	5	5	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	1	5	5	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
291	3	2	5	5	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	1	3	5	3	3	1	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4
292	5	1	4	5	3	4	4	3	2	2	5	5	3	4	5	3	4	4	2	2	4	4	2	1	2	5	4	3	3	4	4	4	4
293	5	1	5	4	2	4	4	4	1	4	4	5	4	5	3	4	4	4	1	2	4	4	2	4	2	5	5	4	3	4	3	4	3
294	5	3	5	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	2	3	5	3	1	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
295	4	3	4	5	3	5	4	3	4	1	5	4	2	3	2	4	3	2	4	1	5	4	1	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5
296	5	3	5	3	4	4	3	4	5	1	5	4	3	5	1	5	4	3	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
297	3	2	5	3	4	5	2	4	4	2	4	3	4	3	1	1	3	2	1	1	5	2	1	1	4	3	5	1	2	4	2	1	3
298	3	2	5	1	4	5	3	2	2	1	4	4	4	3	2	3	5	2	2	1	5	3	3	4	2	5	4	1	4	4	2	2	2
299	5	1	5	4	2	4	3	4	3	2	5	5	4	4	2	3	5	4	4	1	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4
300	5	2	5	4	3	4	3	3	2	2	4	5	4	5	1	4	4	5	1	1	5	2	2	4	5	2	4	4	3	3	4	4	3
301	5	2	5	4	5	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	5	3	2	1	5	4	3	3	3	2	5	4	3	4	3	3	4
302	4	1	5	5	2	5	3	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5
303	5	2	3	5	3	5	5	4	2	4	5	4	3	5	3	5	4	4	1	4	2	2	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5
304	2	2	1	2	3	4	2	5	3	2	2	4	4	4	2	2	1	2	1	2	5	2	1	3	4	5	5	2	4	5	3	3	4
305	4	1	1	3	2	5	3	2	2	1	3	1	2	2	1	4	2	2	2	1	5	1	5	4	4	3	2	1	1	2	4	2	5

306	4	1	5	5	3	5	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
307	4	1	4	2	2	3	4	4	3	2	5	1	4	3	2	3	2	4	2	2	4	2	5	2	2	2	1	3	1	3	4	4	5
308	5	2	5	5	3	5	4	3	2	2	5	4	4	4	2	5	5	4	1	2	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4
309	3	2	3	1	3	4	4	2	1	1	5	1	4	5	1	3	5	3	1	2	4	3	2	4	2	4	5	2	1	3	5	2	5
310	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	2	4	1	5	4	2	5	2	5	4	5	4	4	4	5
311	3	1	1	1	1	1	4	3	1	1	4	3	4	4	4	1	2	3	4	1	4	1	1	3	5	3	4	1	1	4	3	3	3
312	2	1	5	4	2	5	3	4	5	1	4	5	3	3	3	3	2	2	1	1	5	4	3	2	2	4	4	3	4	5	3	4	4
313	3	1	1	2	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	2	1	2	2	2	1	5	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	1
314	2	3	3	3	3	4	3	4	2	1	4	3	4	5	1	3	4	4	1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4
315	3	1	2	4	2	5	3	4	3	2	4	3	3	4	5	2	2	1	1	1	5	2	2	4	4	4	2	1	1	4	2	2	2
316	5	2	5	4	3	5	3	3	2	2	4	2	4	5	3	4	1	3	2	1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4
317	4	2	4	5	3	5	3	3	3	2	5	5	5	4	2	5	5	4	1	2	5	2	5	3	4	4	5	5	5	2	4	4	4
318	5	1	5	4	3	4	3	4	1	3	5	2	2	3	2	1	3	4	1	2	2	2	2	2	4	3	4	2	1	3	5	2	5
319	3	2	2	2	3	2	3	4	2	1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	4	1	1	3	2	4	5	4	2
320	4	2	4	4	2	5	5	5	3	2	5	5	4	3	3	3	5	4	4	1	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4
321	4	1	3	4	2	4	3	2	2	1	4	5	4	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	5	3	5	2	3	4	2	2	4
322	4	2	5	4	3	5	4	3	2	2	5	3	4	4	2	5	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	5	3	3	4
323	4	2	4	5	3	2	4	4	3	2	4	2	4	5	1	5	5	4	1	2	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5
324	4	1	3	3	2	5	4	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4
325	3	1	5	3	3	5	4	4	1	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	1	5	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5
326	3	1	2	1	3	5	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	4	1	4	1	1	2	2	1	1	1	2	4	3	2	2
327	5	2	4	4	2	5	4	3	4	1	5	3	4	4	2	3	2	2	1	1	5	4	4	5	2	4	3	4	3	4	4	2	4
328	5	2	3	4	2	4	3	4	5	1	4	5	3	2	3	3	2	2	2	1	5	3	3	3	2	3	5	2	3	4	4	4	4
329	5	2	5	5	5	2	5	4	4	2	5	3	4	4	4	5	2	4	4	1	5	5	3	2	5	4	4	4	3	5	4	4	4
330	4	1	4	2	2	5	3	2	2	1	4	2	4	3	2	2	4	2	1	1	5	2	3	5	2	3	4	2	1	4	2	1	5
331	5	1	3	4	3	4	5	4	3	2	5	4	4	4	2	5	5	3	2	1	5	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	5
332	5	3	3	2	3	5	3	3	2	2	1	1	4	5	1	3	2	4	1	2	2	2	1	2	4	1	1	1	2	3	4	3	2
333	5	3	5	3	3	5	4	3	3	2	5	5	3	4	3	3	4	4	1	4	5	2	4	5	2	4	3	4	3	3	4	4	4

334	4	3	4	4	3	5	4	4	1	3	4	5	4	4	4	2	2	2	1	2	4	2	3	3	2	3	5	3	3	4	3	3	4
335	5	2	3	2	4	4	5	4	2	4	5	3	3	5	3	5	4	4	4	1	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4
336	4	2	3	5	4	2	5	5	3	2	4	5	4	4	2	5	5	3	3	1	3	4	3	5	4	3	4	2	5	4	3	4	5
337	4	1	3	1	3	5	3	2	2	1	5	4	4	5	1	2	4	4	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	5	3	3	2
338	3	2	2	1	1	4	4	3	2	2	3	2	3	4	5	2	3	4	1	2	4	2	5	5	4	2	4	1	4	2	4	2	2
339	4	2	1	1	3	4	4	4	3	2	3	4	4	5	1	1	1	3	1	2	4	1	3	1	2	3	1	3	1	2	4	2	1
340	4	1	5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	5	4	2	4	5	2	4	1	5	4	5	3	5	1	3	4	5	3	4	4	4
341	1	2	1	2	5	3	4	2	1	2	1	1	2	3	2	5	3	3	4	1	4	2	1	3	5	1	4	4	1	2	5	4	5
342	3	2	4	2	2	5	2	2	3	1	4	2	3	3	1	1	1	2	1	1	5	2	1	2	3	4	5	1	1	3	5	2	5
343	3	1	4	4	3	5	4	3	4	1	4	5	4	3	3	5	5	2	2	1	5	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5
344	4	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	1	5	5	1	3	4	3	5	5	3	4	3	3	5
345	4	3	4	2	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	2	4	5	5	1	1	5	2	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	3
346	3	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	4	5	1	3	3	3	2	1	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2
347	4	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	2	4	4	1
348	4	2	4	2	1	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	1	2	4	1	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	3
349	5	1	1	4	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	4	4	2	4	1	4	3	4
350	5	1	4	5	3	4	5	4	1	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	2	3	4	5	2	4	4	5
351	2	1	3	2	3	4	3	4	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	2	2	1	4	3	5	2	1
352	4	3	3	3	5	5	2	5	3	2	5	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5
353	4	3	3	3	4	5	3	4	2	1	5	4	4	5	2	4	5	4	3	2	4	4	2	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5
354	5	2	4	2	1	5	4	3	2	2	5	3	4	4	2	4	1	3	1	2	4	3	2	1	2	3	5	1	5	4	2	2	5
355	5	2	5	4	5	5	4	4	3	2	5	3	4	5	4	5	3	2	4	2	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5
356	4	1	3	4	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	5	1	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3
357	3	2	4	2	3	1	4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	1	1	5	1	2	4	4	2	2	2	4	5	1	2	4
358	3	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	1	3	3	2	2	1	5	3	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	2
359	5	1	5	5	3	5	4	3	4	1	3	3	4	4	2	4	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5
360	5	2	3	5	3	5	3	4	5	1	5	4	4	5	1	4	5	5	1	1	5	2	2	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5
361	5	2	3	3	4	5	4	4	4	2	5	4	3	4	5	4	5	3	2	1	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5

362	4	1	3	2	1	2	3	2	2	1	5	3	4	5	1	5	3	1	1	2	2	2	1	3	5	2	2	1	3	5	2	1	5
363	5	1	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	5	4	2	3	3	4	2	4	4	2	2	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5
364	5	1	5	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	4	1	2	4	4	2	2	3
365	5	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	3	5	1	5	3	4	3	4
366	4	3	4	5	5	5	4	5	1	3	5	5	4	5	3	5	3	4	1	2	4	4	2	4	2	5	5	3	5	3	4	4	3

Alfa de Cronbach: 87. 7%

5. Instrumento N° 02 - Cuestionario para alumnos de secundaria.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....

GRADO:..... SECCIÓN..... TURNO:..... SEXO: H () M ()

ESTIMADO ESTUDIANTE: El presente cuestionario pretende **conocer tu apreciación sobre el aprendizaje** que has obtenido hasta el momento, gracias a los **profesores de tu colegio**.

Lee detenidamente los enunciados y marca con un **aspa(X)** la alternativa que consideres pertinente respondiendo con absoluta sinceridad. Si tienes alguna duda consulta al encuestador

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Mis aprendizajes se deben a que mis profesores:					
1	Se expresan en forma clara y sencilla durante las clases.					
2	Despiertan nuestro interés y atención en las clases.					
3	Manifiestan entusiasmo en las clases.					
4	Son indiferentes y apáticos.					
5	Dan a conocer la forma de evaluar sus clases.					
6	Utilizan otras formas de evaluación además de la prueba escrita y examen oral.					
7	La claridad y nitidez de sus voces facilitan la comprensión de los temas.					
8	Promueven la participación activa de los estudiantes de forma individual o en equipos.					
9	Orientan a los equipos de trabajo y promueven el diálogo durante las clases.					
10	Utilizan en algunas ocasiones la internet y la computadora para el desarrollo de las clases.					
11	Escuchan, felicitan y utilizan el aporte de los estudiantes durante las clases					
12	Responden dudas e inquietudes sobre los temas tratados.					
13	Concluyen sus clases en el tiempo programado.					
14	Hacen seguimiento de actitudes, corrigiendo las conductas inadecuadas y alentando las buenas conductas.					
15	Motivan la clase usando imágenes, videos, lecturas, juegos.etc.					
16	Hacen intervenir a los estudiantes con preguntas relacionadas a su clase.					
17	Declaran el título de la clase con ayuda de los estudiantes.					
18	Comunican la capacidad o aprendizaje esperado que se desea lograr durante la clase.					
19	Utilizan recursos y materiales que nos permiten la comprensión de las clases (lecturas, fichas, separatas etc.)					
20	Sugieren organizar la información de los temas en organizadores visuales, esquemas, cuadros, etc.					
21	Promueven el trabajo en equipo, exposiciones, debates, dramatizaciones etc.					
22	Promueven la aplicación de los conocimientos aprendidos en las clases a nuevas situaciones de nuestras vidas.					
23	Se preocupan por reforzar los temas difíciles, hasta hacer nos comprender.					
24	Evalúan los trabajos grupales en cada clase con nuestra participación					
25	Hacen las reflexiones de lo aprendido en clase: Que aprendimos, cómo lo aprendimos, para qué nos servirá etc.					
26	Mantienen en el aula un clima favorable para el aprendizaje					
27	Toman en cuenta la opinión y las inquietudes nuestras.					
28	Se muestran accesibles en su relación con nosotros dentro y fuera del aula.					
29	Hacen amena y agradables sus clases					
30	Usan el sentido del humor para motivar nuestro aprendizaje					
31	Motivan a preguntarles sobre cualquier duda					
32	Facilitan la expresión de nuestras ideas.					
33	Saben escucharnos y comprendernos (empáticos)					

Gracias

6. Base de datos de la variable dependiente- evaluación de la calidad del aprendizaje

ALUM	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	I-29	I-30	I-31	I-32	I-33	
1	4	4	5	1	5	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	5	5	3	5	2	5	4	4	5	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4
3	4	4	4	2	4	4	5	2	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	
4	5	4	4	1	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	
5	4	5	1	4	4	5	5	4	1	4	5	4	5	5	5	1	4	4	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	
6	3	3	4	2	1	5	4	5	4	1	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
7	4	5	5	1	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	
8	4	3	4	3	5	2	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	5	4	3	4	
9	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	
10	2	3	3	3	2	1	4	4	3	1	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	
11	3	2	3	3	3	2	3	4	3	1	4	4	3	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5
12	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	1	1	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	2	2	3	2	2	5	
13	4	4	5	1	4	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	
14	3	5	5	1	4	1	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	
15	3	3	3	2	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	
16	3	3	3	2	2	1	3	3	4	1	1	2	3	1	5	4	5	4	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
17	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	2	3	4	5	3	3	4	3	2	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	
18	3	4	5	4	3	5	4	5	1	1	5	3	4	2	5	5	4	1	5	3	2	4	3	1	5	4	1	5	4	5	1	4	2	
19	3	4	3	3	4	5	4	5	4	1	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	
20	3	2	3	1	1	1	3	5	4	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	3	5	4	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	3	2	
22	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	5	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	4	5	5	2	4	5	2	3	1	
23	3	3	3	2	5	2	4	2	4	3	2	5	2	5	2	3	3	2	3	1	1	5	1	2	1	2	5	1	2	1	5	2	4	
24	3	3	4	3	4	5	3	5	4	1	4	3	4	2	3	4	2	5	3	2	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	4	
25	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	

26	5	4	4	3	4	3	5	3	4	1	4	5	4	5	3	4	2	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
27	5	4	4	3	4	2	4	3	3	1	4	2	4	3	1	2	1	2	5	4	3	2	3	3	1	4	4	4	3	3	4	3	3	
28	3	4	5	3	4	3	5	4	5	1	5	4	3	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	2	5	3	4	3	5	5	
29	3	3	3	4	4	2	4	4	3	1	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	2	5	4	
30	4	4	3	4	3	4	3	4	5	1	5	5	4	5	1	4	2	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	
31	3	4	2	3	5	1	4	3	2	4	2	3	4	3	1	2	3	3	5	2	1	3	4	2	1	4	2	1	5	2	1	2	4	
32	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	5	3	4	3	4	1	4	2	3	3	4	3	4	3	5	2	4	3	5	3	4	3	
33	5	3	3	4	5	2	3	5	3	2	3	5	5	5	2	4	2	2	3	4	4	2	3	2	2	4	5	3	3	2	3	2	4	
34	3	3	4	4	3	2	3	5	4	2	3	5	3	4	3	4	1	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	
35	3	3	4	3	1	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	
36	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
37	3	3	4	2	3	1	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	
38	4	3	4	2	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	5	5	4	2	2	1	3	4	4	5	4	3	3	4	4	
39	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	
40	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3
41	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3	3	4	5	2	3	5	2	3	1	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
42	2	3	4	3	5	3	1	4	3	1	4	3	2	5	1	1	1	4	5	1	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	1	4	5	
43	3	3	3	4	3	4	4	5	3	1	3	3	3	3	1	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	1	3	3	2	5	5	5	5	
44	4	4	3	2	4	2	5	4	5	2	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	
45	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	
46	4	4	3	2	4	5	3	4	4	2	4	4	5	5	4	4	1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5
47	4	4	3	1	4	5	5	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	
48	3	4	2	3	3	2	3	4	3	1	3	4	5	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	1	2	3	2	
49	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	
50	3	4	4	3	3	2	3	4	3	1	4	5	4	3	5	2	4	3	4	5	5	3	5	4	3	4	5	3	3	5	3	4	5	
51	4	3	3	2	3	3	5	3	3	1	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	
52	4	3	5	3	5	4	5	3	5	1	4	5	4	3	4	5	1	4	4	3	5	3	5	4	2	4	2	4	3	4	3	4	5	
53	4	4	3	1	1	5	5	4	4	1	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	2	3	4	5	4	5	4	4	

54	3	3	2	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
56	5	3	2	3	3	2	4	3	4	1	3	4	4	5	3	4	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	3	2	3	5	5	5	5	
57	3	3	3	4	4	1	4	3	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	
58	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	
59	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	1	3	2	5	2	3	4	2	4	2	4	1	2	1	3	1	4	4	4	
60	2	4	4	3	4	1	2	3	2	1	1	4	2	2	2	3	5	2	2	3	5	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1	
61	4	2	3	2	3	3	4	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	2	5	2	3	5	2	5	3	4	3	5	2	1	5	3	2	2	2	
62	4	3	4	3	4	5	4	5	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	
63	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	1	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4
64	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	5	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	
65	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	4	5	2	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	2	4	4	4	
67	4	4	4	3	4	1	4	5	4	1	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	
68	4	4	3	2	3	5	2	3	1	2	2	5	3	4	3	3	4	3	1	2	3	2	5	5	3	1	3	4	2	3	1	3	5	5	5	
69	3	2	1	3	4	3	3	2	1	2	2	4	4	4	2	4	1	1	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3
70	4	5	5	1	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
71	3	4	4	3	3	4	4	5	4	2	3	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	3	3	2	2	2	3	4	4	5	4	3	3	3	3	
72	4	4	5	4	3	3	5	3	2	1	5	4	5	4	4	5	2	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	
73	3	4	3	2	5	4	1	5	4	5	4	4	2	4	3	4	3	5	2	4	3	2	4	5	2	1	5	4	3	4	5	2	3	3	3	
74	4	3	3	5	4	5	3	5	4	1	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	
75	4	3	3	2	5	1	2	5	5	2	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	1	2	5	3	5	5	4	4	4	4	
76	4	3	3	3	4	4	3	4	2	5	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
77	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	
78	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	5	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5
79	4	4	3	3	3	4	2	5	3	1	2	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	5	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
80	4	5	3	5	4	5	2	2	2	2	3	4	4	5	2	3	3	4	2	3	3	4	5	2	3	3	4	3	2	4	3	2	5	5	5	
81	4	3	1	1	1	2	1	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5

82	4	5	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5		
83	3	2	3	4	3	2	4	2	2	1	3	1	3	4	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2		
84	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3		
85	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2		
86	2	2	4	2	3	4	3	3	4	1	5	4	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2		
87	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
88	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	5	2	3	3	4	3	2	2	3	4		
89	4	4	4	1	3	3	4	4	2	1	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	2		
90	5	4	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	1		
91	4	3	4	5	3	5	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	1	2	2		
92	3	3	3	2	5	4	3	4	4	1	5	5	5	5	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4		
93	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5		
94	4	3	3	2	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	1	4	5	4	3	2	3	3	1	3	2	3	3	5	3	2	5		
95	4	4	5	4	5	4	2	3	5	1	3	3	4	5	1	3	5	2	3	4	5	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
96	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	2	4	4	4
97	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	4	4	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
98	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3		
99	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
100	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	4	4	5	3	3	3	3	2	5	5	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3		
101	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4		
102	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3	5	3	5	2	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3		
103	5	5	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	5	3	5	2	3	2	5	2	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	5	5		
104	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3		
105	4	4	4	3	3	1	3	5	5	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5		
106	4	5	4	5	3	5	5	5	2	2	4	5	5	5	2	1	1	3	2	4	5	5	5	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2		
107	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3		
108	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	1	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5		
109	4	5	5	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5		

110	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	
111	4	2	2	3	3	4	1	3	2	1	2	2	5	1	2	3	5	4	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	
112	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	5	5	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
113	4	3	2	3	5	5	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	1	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	4	4	2	3	
114	3	3	2	3	3	4	5	5	5	1	5	3	4	5	1	5	1	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	1	1	5	5	4
115	4	3	4	2	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	
116	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	1	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	
117	3	5	5	3	5	5	4	3	4	1	4	4	3	5	2	4	2	2	4	3	4	3	2	5	5	1	2	4	3	2	4	3	3	
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
119	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
120	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
121	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
122	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
123	5	4	5	2	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5
124	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	
125	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
126	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
127	3	4	2	3	5	2	4	4	3	3	2	5	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	
128	3	3	3	2	3	4	2	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	4	3	2	3	1	1	2	3	2	
129	5	3	4	1	4	3	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
130	3	4	4	4	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	5	3	1	5	5	1	1	2	3	3	2	2	1	3	
131	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	
132	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	
133	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	
134	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	1	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	
135	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	
136	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
137	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	2	5	5	3	1	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	5

138	3	3	4	2	3	4	4	5	3	1	2	4	5	4	3	3	2	2	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4
139	3	3	3	1	4	5	5	4	4	2	3	4	5	4	2	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5
140	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	
141	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	4	4	5	5	3	4	2	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
142	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
143	4	3	3	2	3	2	4	5	4	3	2	3	5	5	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2	4	3	2
144	4	4	2	1	3	2	3	4	4	2	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5
145	5	4	5	1	3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5
146	4	4	3	2	3	3	3	4	5	4	5	3	5	4	3	3	3	4	5	3	5	4	4	3	5	3	2	2	5	4	4	4	5
147	4	4	4	2	4	5	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
148	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
149	4	4	4	1	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	1	5	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
150	3	4	3	1	4	1	3	1	2	2	3	5	5	5	4	4	3	2	1	1	2	1	2	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5
151	3	4	3	5	5	5	3	5	4	3	2	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
152	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3
153	5	5	5	2	4	2	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4
154	4	3	3	2	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4	4	5	2	4	5	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	5
155	4	5	5	1	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
156	4	3	2	2	4	4	5	4	4	2	4	3	3	5	3	3	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3
157	4	3	4	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	5	4
158	4	3	5	3	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5
159	2	2	3	3	3	5	4	5	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
160	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
161	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5
162	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
163	3	3	4	2	4	3	4	5	4	1	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4
164	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
165	3	3	3	3	5	1	3	5	5	1	5	5	3	5	3	5	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

166	4	4	4	2	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	
167	4	4	4	2	5	2	4	4	3	2	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	
168	4	3	1	3	3	2	5	4	3	1	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	4	5	
169	2	3	2	3	3	2	3	4	3	1	2	2	3	3	4	4	1	2	5	5	4	3	2	3	4	4	5	2	4	2	5	3	1	
170	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	
171	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	
172	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	
173	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	5	3	4	2	3	3	5	
174	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	5	4	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	5	4	3	2	3	2	3	5	3	5	4	
175	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	5	5	4	5	1	3	1	1	3	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	2	3	4	5	
176	4	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	5	2	3	
177	3	3	4	2	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	
178	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	2	2	5	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
179	2	2	3	4	1	1	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	5	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	1	3	4	
180	3	4	4	3	4	3	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	
181	4	3	3	2	2	2	3	3	4	1	2	5	3	3	2	3	1	3	3	4	5	3	3	3	2	3	3	2	4	5	2	4	3	
182	5	4	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	1	3	2	4	1	3	3	5	3	4	5	4	
183	5	3	3	2	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
184	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
185	4	4	3	2	4	5	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	1	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	
186	3	4	3	2	4	3	3	2	1	1	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	
187	3	3	3	4	4	4	2	4	3	1	2	1	3	3	3	3	4	3	1	2	3	5	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	3	
188	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	
189	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
190	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
191	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	
192	3	3	4	2	3	3	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	3	5	3	3	
193	5	4	4	1	5	4	4	5	4	1	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4

194	3	4	2	3	1	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	
195	3	2	2	1	2	4	3	5	4	2	1	3	4	5	2	3	1	2	3	4	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	3	3	2	
196	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	
197	3	5	5	4	2	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	
198	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	
199	4	3	3	2	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	
200	3	3	3	2	2	4	4	5	4	2	3	3	4	3	4	5	1	3	5	5	5	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	
201	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	1	3	3	3	1	3	1	2	5	5	5	4	2	3	3	2	2	5	2	1	3	1	
202	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
203	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
204	3	3	3	2	3	2	2	4	3	5	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	
205	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
206	4	5	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	2	4	2	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	4	5	
207	3	2	1	1	3	1	5	5	3	1	3	5	1	5	3	3	5	1	3	3	5	3	2	4	2	3	2	5	2	3	4	2	4	
208	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	
209	3	5	3	4	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	
210	4	5	2	3	3	4	3	3	2	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	
211	4	5	3	1	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	
212	4	4	3	1	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
213	4	5	3	1	5	1	4	4	5	3	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	
214	4	3	3	3	4	4	4	2	2	1	4	4	5	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	2	1	5	4	5	3	3	2	2	4	
215	4	5	3	3	4	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4	3		
216	3	4	2	3	4	3	3	5	3	2	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	1	5	4	5	3	4	3	5	3	2	3	
217	4	3	3	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	1	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4		
218	4	4	4	2	3	5	5	4	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	5	2	1	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	
219	3	3	3	2	5	4	4	4	4	2	4	5	3	5	3	5	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	
220	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	
221	4	4	5	1	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	

222	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	5	
223	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
224	3	4	3	3	4	4	5	4	5	3	1	2	2	4	2	5	1	2	4	5	4	4	4	4	2	2	3	4	5	5	4	4	4	
225	3	4	2	2	3	1	2	3	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	2	5	3	4	4	5	3	4	3	5	5	1	5	4	4	
226	2	2	2	3	3	4	5	4	2	4	3	1	1	5	2	5	4	2	3	5	5	2	3	4	4	5	3	2	5	4	4	4	5	
227	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5
228	5	3	2	3	4	2	1	3	2	5	1	2	1	1	4	5	5	2	5	2	4	1	1	4	1	5	5	1	4	1	5	4	1	
229	4	4	5	1	5	3	4	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	2	3	4	3	2	2	4	1	4	4	5	2	3	3	4	
230	4	3	3	4	2	3	5	4	3	5	3	2	3	5	3	5	3	2	4	5	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	5	2	5	
231	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	2	3	2	5	2	2	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	
232	5	4	3	3	3	3	5	5	4	2	5	3	1	3	5	5	3	5	5	3	5	2	3	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	
233	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
234	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
235	4	5	4	4	5	5	4	3	1	4	4	1	3	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
236	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
237	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	3	2	2	5	1	5	3	5	3	3	3	1	5	3	3	3	3	5	5	
238	5	4	5	3	3	4	5	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	2	4
239	3	3	3	2	4	2	2	3	1	2	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	
240	3	2	2	2	2	1	5	2	3	2	1	3	1	5	1	1	1	1	1	5	2	3	1	2	3	2	4	3	1	3	2	3	1	
241	5	4	4	4	3	5	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	
242	2	1	3	1	5	5	1	2	1	1	3	1	1	5	1	1	3	1	2	3	1	3	4	2	3	1	1	3	5	4	3	3	1	
243	4	3	4	3	3	4	3	5	4	1	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	1	3	
244	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	1	1	
245	3	4	2	5	3	3	4	2	4	2	1	4	2	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	3	
246	3	2	3	4	2	1	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	1	5	5	4	3	3	5	5	4	5	2	3	2	3	2	1	3	
247	4	3	3	3	5	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	5	5	1	1	5	1	1	2	1	2	2	4	2	3	
248	4	3	3	2	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	1	1	3	5	5	5	3	5	2	2	3	5	5	3	2	3	2	1	
249	3	3	2	1	4	1	4	5	5	3	1	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	1	5	5	5	5	5	5	3	

250	3	3	4	3	2	4	5	5	3	3	3	3	1	3	3	4	1	3	4	3	5	4	5	3	3	1	4	1	3	3	3	5	3	
251	4	5	5	1	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	2	1	3	2	3	2	3	2	4	
252	4	4	3	3	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	1	4	3	4	3	4	4	3	
253	5	5	5	1	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	2	3	2	4	5	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
254	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
255	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	2	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3
256	2	2	3	1	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
257	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	5	4	5	1	2	1	1	5	4	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	5	
258	4	4	5	3	5	3	3	3	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	2	3	3	5	3	2	3	5	
259	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	
260	4	3	4	2	3	4	3	4	5	4	3	2	5	5	3	4	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	
261	3	4	4	1	4	5	1	4	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	5	5	5	
262	3	2	2	1	5	1	5	5	4	2	3	5	5	4	2	4	3	2	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	2	5	3	4	
263	3	4	4	1	4	3	4	3	5	2	3	5	4	5	3	3	2	2	4	4	3	2	5	5	3	5	5	4	3	3	5	4	5	
264	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4
265	3	3	3	2	5	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
266	4	5	3	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	
267	4	4	4	2	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	2	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	3	
268	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
269	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2
270	2	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
271	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	5	3	4	4	3	2	3	4	3	3	5	4	3	
272	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
273	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	1	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	
274	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
275	4	4	5	1	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	
276	3	3	4	2	4	4	5	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	4	4	5	5	4	4	3	2	3	3	2	1	3	4	2	1	
277	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	2	1	4	3	3	1	3	5	2	1	3	3	3	2	2	2	2	

278	3	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
279	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
280	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4	1	3	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	
281	3	2	1	1	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	5	5	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	
282	4	5	4	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	
283	4	3	3	5	5	2	3	2	2	2	3	4	2	5	3	2	4	1	5	3	2	3	1	4	5	3	4	5	4	1	1	5	5	
284	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	
285	4	5	4	3	3	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3	
286	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	5	4	5	2	4	4	3	5	3	3	2	5	3	3	2	3	5	4	4	5	5	5	
287	5	4	3	1	5	4	5	5	4	2	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5	4	5	4	4	
288	3	2	5	1	4	2	2	3	4	1	3	3	4	3	2	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	
289	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	5	5	3	5	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	
290	3	2	1	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	
291	3	4	4	2	3	5	3	3	4	3	3	4	4	5	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	
292	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	2	3	3	4	4	3	4	3	
293	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	
294	3	4	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	5	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	
295	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	5	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	
296	5	5	4	1	4	1	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	
297	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	2	4	3	4	
298	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	
299	4	3	5	4	4	3	5	4	5	2	3	5	4	5	2	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	4	
300	3	4	2	2	4	2	3	4	5	2	2	3	4	2	1	4	3	2	2	3	1	3	3	3	1	3	5	3	4	3	2	3	2	
301	5	5	4	2	4	2	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
302	4	5	3	1	5	4	5	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	5	4	3	2	4	3	1	3	2	1	4	3	4	3	3	
303	3	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
304	4	3	3	2	4	5	4	3	4	2	4	4	3	5	3	4	2	4	5	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	
305	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	

306	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	3	3	4	4	5	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	
307	4	4	5	2	3	3	4	4	5	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
308	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3		
309	3	2	3	3	4	2	4	4	3	2	4	5	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2	1	4	4	3	3	3	3		
310	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	5	3	3	2	4	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3		
311	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4		
312	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	2	3	5	3	5	5	4	4	
313	4	3	4	1	5	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	
314	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	
315	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
316	2	3	2	3	4	1	2	3	3	4	3	3	1	4	3	5	1	3	4	5	4	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	4	
317	3	4	2	5	3	4	4	3	2	1	4	5	1	4	3	4	3	5	2	3	2	4	3	2	4	4	5	3	2	4	3	4	3	
318	4	4	4	2	2	1	3	4	4	5	2	4	5	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	
319	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	
320	4	3	4	1	4	5	3	3	4	2	1	4	3	1	2	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	
321	4	4	3	1	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
322	4	5	4	1	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	
323	3	3	4	1	5	3	5	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
324	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	2	3	4	1	3	2	5	3	3	4	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	
325	4	2	2	2	2	1	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	
326	4	3	2	5	5	4	5	5	4	2	4	4	3	5	4	5	2	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	2	2	2	2	2	
327	4	3	5	2	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	3	
328	4	5	5	1	4	5	5	5	3	2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	
329	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
330	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	
331	4	3	2	3	4	2	3	5	2	4	5	5	3	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	3	4	5	
332	4	4	4	3	1	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	
333	5	4	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5

334	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3
335	3	2	3	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
336	3	3	4	3	3	5	3	4	2	4	5	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	5	5	4	
337	3	3	3	3	3	1	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3
338	2	1	1	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
339	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
340	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
341	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3
342	4	3	3	3	4	2	4	5	5	3	5	5	4	4	2	4	1	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3
343	3	3	4	1	1	3	4	4	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4
344	3	3	4	4	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
345	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
346	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	1	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
347	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2
348	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	1	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4
349	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2
350	4	3	3	4	4	3	5	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	5	4	3	1	3	2	3	2	4	3	2	3	1	5
351	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	5	4	3	4	3	3
352	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
353	3	2	1	1	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	1	4	2	3	3	2	4	2	5	2	3	3	4	2	5	3	1	4	2
354	3	3	4	2	3	3	2	1	3	5	2	5	4	3	1	2	1	2	5	5	5	3	1	1	3	3	4	3	1	1	3	3	3
355	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	3	2	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4
356	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3
357	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3
358	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	1	1	2	2	3	1	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2
359	3	2	2	3	4	1	2	3	2	2	1	2	4	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3	4	2	2	2	1	1	3
360	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3
361	3	3	3	4	2	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2

362	3	3	4	5	5	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	
363	3	2	2	4	3	1	3	1	2	3	5	4	2	4	5	2	5	3	1	1	3	2	1	3	2	1	5	4	4	4	4	3	2	3
364	4	3	3	1	5	3	1	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
365	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
366	3	3	4	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4

Alfa de Cronbach: 91.5%

7. Tabla de distribución de chi cuadrado

Grados libertad	Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)				
	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59
10	15,99	18,31	20,48	23,21	25,19
11	17,28	19,68	21,92	24,73	26,76
12	18,55	21,03	23,34	26,22	28,30
13	19,81	22,36	24,74	27,69	29,82
14	21,06	23,68	26,12	29,14	31,32
15	22,31	25,00	27,49	30,58	32,80
16	23,54	26,30	28,85	32,00	34,27
17	24,77	27,59	30,19	33,41	35,72
18	25,99	28,87	31,53	34,81	37,16
19	27,20	30,14	32,85	36,19	38,58
20	28,41	31,41	34,17	37,57	40,00
21	29,62	32,67	35,48	38,93	41,40
22	30,81	33,92	36,78	40,29	42,80
23	32,01	35,17	38,08	41,64	44,18
24	33,20	36,42	39,36	42,98	45,56
25	34,38	37,65	40,65	44,31	46,93
26	35,56	38,89	41,92	45,64	48,29
27	36,74	40,11	43,19	46,96	49,65
28	37,92	41,34	44,46	48,28	50,99
29	39,09	42,56	45,72	49,59	52,34
30	40,26	43,77	46,98	50,89	53,67
40	51,81	55,76	59,34	63,69	66,77
50	63,17	67,50	71,42	76,15	79,49
60	74,40	79,08	83,30	88,38	91,95
70	85,53	90,53	95,02	100,43	104,21
80	96,58	101,88	106,63	112,33	116,32
90	107,57	113,15	118,14	124,12	128,30
100	118,50	124,34	129,56	135,81	140,17

8. Consolidado de validación juicio de expertos.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MENCION: DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
CONSOLIDADO DE INFORMES DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO:

I. DATOS DE IDENTIFICACION:

1.1 Nombre delos Instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario para diagnosticar la relación entre la El compromiso organizacional de los docentes y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de nivel secundaria de las I.E.E. Los Precursores y J. María Arguedas de Surco-2011.

1.2 Título de la Investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE, EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA, DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTIAGO DE SURCO, 2011.**

1.3 Autor del Instrumento: Br. HURTADO MORI, MIRYAN Y Br. SACHUN ASMAT, WILLIAM LUIS

II. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORMANTES:

EXPERTOS INFORMANTES E INDICADORES	CRITERIOS	DR. ANTONIO GALINDO HEREDIA	DR. VICTOR PASTOR TALLEDO	DR. JOSSE MANSILLA GARAYAR.
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	95	85	90
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables.	95	85	90
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	95	85	90
4.Organizacion	Existe una organización lógica.	95	85	90
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	95	85	90
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	95	85	90
7.Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de	95	85	90
8.Coherencia	De índices, indicadores y las dimensiones.	95	85	90
9.Metodologia	La estrategia responde al propósito	95	85	90

	del diagnóstico			
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	95	85	90
TOTALES		95	85	90

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003) Tesis doctoral: estrategias didácticas y nivel de información sobre Didáctica General, en Instituciones de formación docente de la Región Lima.

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del instrumento.

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Si es aplicable para el propósito propuesto

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: NOVENTA POR CIENTO

CONSOLIDADO VERIFICADO POR EL ASESOR DE TESIS.

Nota: Los docentes Dr. Antonio Galindo Heredia, Dr. Víctor Pastor Talledo y Dr. José Mansilla Garayar pertenecen a la EPG UCV Lima Norte.