



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Desempeño del Docente en la
I.E.P. Marianista – Arequipa 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Bach. Laura Huamán, Erasmo Juan

Bach. Caycho Taracaya, Maribel Rocío

ASESOR:

Dr. Leonardo Arturo Robles Ramírez

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO



Dra. Ana María Bolaños Cárdenas
Presidenta



Mg. Pilar Victoria Gálvez Galarza
Secretaria



Dr. Leonardo Arturo Robles Ramírez
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres que son mi ejemplo de perseverancia, a mi esposo y mi hijo que son el motivo para seguir superándome profesionalmente y como persona, por brindarme el apoyo necesario para continuar con mis estudios.

Maribel.

A mis queridos padres quienes con sus consejos y recomendaciones , consiguieron que siga adelante como profesional .

Erasmus

AGRADECIMIENTO

A la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, a los profesionales que laboran en la institución que nos brindan la oportunidad y facilidades para obtener el grado de Maestro.

Al director de la Institución Educativa Marianista por permitir realizar la investigación en su institución y brindar el apoyo para la aplicación de los instrumentos.

Los autores.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado ante ustedes presentamos la tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño del Docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018”

Con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Marianista – Arequipa y para dar cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo con el fin de obtener el grado Académico de Maestro en Administración de la Educación

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

Los Autores

ÍNDICE

Pág.

PAGINAS PRELIMINARES

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN.....	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos.....	31
II. MARCO METODOLÓGICO	33
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Variables, operacionalización.....	33
2.3. Población y muestra.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	36
2.5. Métodos de análisis de datos	38
III. RESULTADOS.....	39
IV. DISCUSIÓN.....	55

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

ANEXO 3: Matriz de operacionalización del instrumento

ANEXO 4: Baremos

ANEXO 5: Constancia de aplicación del instrumento

ANEXO 6: Instrumento

ANEXO 7: Ficha técnica del instrumento

ANEXO 8: Matriz de validación del instrumento

ANEXO 9: Alfa de Cronbach

ANEXO 10: Base de datos

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Clima Organizacional	40
Tabla 2: Autonomía, Conflicto y Cooperación	41
Tabla 3: Relaciones Sociales/Status	42
Tabla 4: Motivación	43
Tabla 5: Centralización de la Toma de Decisiones	44
Tabla 6: Desempeño Docente	45
Tabla 7: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	46
Tabla 8: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	47
Tabla 9: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	48
Tabla 10: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	49
Tabla 11: Comprobación de Hipótesis General	50
Tabla 12: Comprobación de Hipótesis Específica	51
Tabla 13: Comprobación de Hipótesis Específica	52
Tabla 14: Comprobación de Hipótesis Específica	53
Tabla 15: Comprobación de Hipótesis Específica	54

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Clima Organizacional	40
Figura 2: Autonomía, Conflicto y Cooperación	41
Figura 3: Relaciones Sociales/Status	42
Figura 4: Motivación.....	43
Figura 5: Centralización de la Toma de Decisiones	44
Figura 6: Desempeño Docente	45
Figura 7: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	46
Figura 8: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	47
Figura 9: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	48
Figura10: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	49

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y Desempeño del Docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018” tiene como objetivo determinar que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Marianista – Arequipa.

La investigación fue no experimental de diseño correlacional, se trabajó con una muestra poblacional de 52 docentes de la Institución Educativa Marianista del distrito de Hunter Arequipa. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para ambas variables, estos instrumentos fueron validados por expertos y la fiabilidad por el Alfa De Cronbach, obteniéndose resultados aceptables en ambos instrumentos. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el estadígrafo SPSS 23, se elaboraron gráficos de frecuencias y porcentajes para cada variable y sus dimensiones.

Los resultados obtenidos demuestran que, si existe relación entre las variables Clima organizacional y desempeño docente, el coeficiente de correlación es 0.474 esto indica una correlación positiva moderada significativa, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, relación, educación.

ABSTRACT

The present research work entitled "Organizational Climate and Teacher Performance in the I.E.P. Marianista - Arequipa 2018 "aims to determine that there is a relationship between organizational climate and teacher performance in the I.E. Marianista - Arequipa.

The research was non-experimental correlational design, we worked with a population sample of 52 teachers from the Marianist Educational Institution of the Hunter Arequipa district. For data collection, the survey was used as a technique and as a tool the questionnaire for both variables, these instruments were validated by experts and reliability by Alfa De Cronbach, obtaining acceptable results in both instruments. The data obtained were processed using the SPSS 23 statistician, frequency and percentage graphs for each variable and its dimensions were elaborated.

The results obtained show that, if there is a relationship between the variables Organizational climate and teaching performance, the correlation coefficient is 0.474, which indicates a significant moderate positive correlation, which is demonstrated by the value of Spearman's "rho" statistic; therefore, the research hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, relationship, education.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El éxito de cualquier organización depende en gran medida del clima organizacional que se presente entre sus trabajadores, esto no es ajeno en instituciones educativas, donde las relaciones humanas se deben desarrollar en un buen clima, ya que esto tendrá relevancia en el desempeño docente y por ende en los aprendizajes; por todo ello se presenta un constante interés en estudiar el clima organizacional y proponer alternativas de mejora que beneficiarán a la institución estudiada.

Los docentes son la pieza clave en la formación de los escolares. Sin un buen desempeño docente no hay garantía de buenos estudiantes. El aprendizaje logrado por el escolar depende de la capacidad y la llegada de su docente.

Entre varios factores el clima organizacional adecuado influye en la actividad docente, logrando un profesor motivado y que brinde lo mejor para sus estudiantes

Actualmente en el país se tiene propuesta la evaluación del buen desempeño docente, la cual se ha visto afectada por la negativa del docente a ser evaluado, manifestando las diferencias que existen en cada realidad lo cual no permitiría un adecuada evaluación, ya que las condiciones económicas, de infraestructura, capacitación, etc. no son las mismas para todos y esto es aún más evidente en las instituciones educativas de gestión privada donde se presentan varios casos de docentes con sueldos muy bajos y trabajando en condiciones inadecuadas para brindar un buen servicio, estos y muchos factores más influyen en el desempeño docente.

El desempeño docente se puede ver reflejado en el desempeño del estudiante y que podemos decir cuando el país se encuentra en uno de los últimos lugares en cuanto a evaluación de estudiantes a diferencia de países como Chile, que obtuvo los mejores resultados a nivel de Latinoamérica (PISA 2015) seguido de Uruguay, Costa Rica, Colombia y

México. En evaluaciones nacionales como ECE (2015) tenemos a Arequipa entre los primeros lugares (tercera o cuarta de acuerdo al área) donde el buen desempeño del docente se refleja en sus estudiantes, pero esto debe mejorar cada año.

En la actualidad, las instituciones educativas se encuentran sometidas a cambios constantes y por ello todos los actores educativos deben involucrarse para lograr un buen resultado, el clima organizacional debe mejorar y permitir lograr resultados favorables para toda la comunidad educativa.

1.2 Trabajos previos

En los trabajos tomados como antecedentes internacionales tenemos a **Luengo, Y.** (2013) en su tesis titulada "*Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*" para obtener el grado de Magister Scientiarum en Educación con Mención Gerencia de Organizaciones Educativas en la Universidad de Zulia de Venezuela, cuyo objetivo general fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. La investigación fue no experimental de corte transeccional, descriptiva. Se tomó como muestra la totalidad de la población que fueron 49 sujetos entre directores y docentes. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. En esta investigación se concluyó que existe una relación significativa directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del docente en centros de educación inicial del municipio de Mara, estado de Zulia, es decir a medida que se fomente un clima organizacional consonante y armonioso que satisfaga las necesidades del personal el desempeño laboral docente mejorara apropiada y significativamente y proporcional a sus habilidades conceptuales, técnicas y administrativas.

Así mismo **Sánchez, M.** (2011) en su tesis titulada "*Clima laboral y desempeño docente en el centro de atención Múltiple N° 76 de la Ciudad*

de México” para obtener el grado de Maestra en administración de Instituciones Educativas del Tecnológico de Monterrey, tuvo como objetivo principal Conocer el clima laboral existente en un centro educativo y su relación con el desempeño de sus profesores como elemento esencial para definir estrategias que promuevan su óptima labor profesional. Empleó el método mixto, el método cuantitativo para comenzar el análisis del clima y desempeño y posteriormente el método cualitativo para realizar la focalización y profundidad deseada en casos particulares. Empleo la encuesta de clima laboral elaborada por Valenzuela (2004) y para el desempeño docente la propuesta de Alles (2010) Se obtuvo como conclusión que en cuanto a la relación entre clima laboral y desempeño docente, se halló que sólo ciertas dimensiones del clima son significativas en su correlación con el desempeño; tales dimensiones son: el trabajo personal, capacitación, supervisión, administración y desarrollo.

Mestanza, S. (2017) en su tesis titulada “*Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”*, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima metropolitana, para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación de la universidad Inca Garcilaso de la Vega cuyo objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional de los docentes de la I.E. La investigación es de Tipo Descriptivo y se pretende medir las variables a fin de conocer cómo se relacionan La población estuvo constituida por 58 integrantes Las técnicas seleccionadas han sido la encuesta y la observación. Los resultados de la investigación, a partir de una Prueba de Chi-Cuadrado, se obtuvieron como resultado que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente.

Por otro lado, **Huamán. T. y Paniagua, M.** (2014) en su tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín”* del distrito de Ate - Lima 2014 para obtener el

grado de Magister en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo tiene como finalidad el de determinar el grado de correlación que existe entre ambas variables. Esta investigación tiene un diseño correlacional de corte transversal, y se ha utilizado dos instrumentos de recolección de datos aplicados a cada variable a una muestra de 32 docentes: la encuesta para determinar la calidad educativa y el desempeño docente; ambos instrumentos fueron validados y determinada su confiabilidad estadísticamente. Se concluyo que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral, hallándose un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,749; lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de Ate - Lima 2014.

Entre antecedentes locales tenemos a **Lázaro**, L. (2014) en su tesis titulada *“Clima laboral y desempeño docente en las IE’s del nivel primario Cháparra, Caravelí, 2014”* para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo tiene como objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño docente, esta investigación es no experimental de diseño correlacional, se realizó en las instituciones educativas del distrito de Chaparra con un total de 110 docentes como muestra que es la totalidad poblacional; se empleó como técnica la encuesta y para la variable Clima laboral se empleo el cuestionario y para el desempeño docente la ficha de observación ambos instrumentos fueron validados por expertos y con la fiabilidad estadística del alfa de Cronbach. Se llegó a la siguiente conclusión: existe una correlación directa y significativa entre el clima laboral percibido por los agentes y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Cháparra, Caravelí 2014, el coeficiente r de Pearson fue de un valor $r = 0,955$; que indica una correlación positiva muy fuerte.

Callo, J. (2015) en su tesis titulada "*Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I. E. "Arequipa" 2015*" para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo tiene como objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Arequipa 2015. La investigación es no experimental de diseño correlacional de corte transversal, la población de estudio está conformada por el personal directivo y docente de la institución educativa de señoritas Arequipa. El instrumento utilizado fue el cuestionario para ambas variables, para la variable 1 se tomo como referencia el cuestionario de clima institucional elaborado por Martin (1999) y adaptada por Pérez (2010) y para la variable 2 el cuestionario Desempeño Docente elaborado por Valdez (2004) y adaptada por Salluca (2010), ambos instrumentos fueron validados por expertos y por la confiabilidad del Alfa de Cronbach. La investigación llego a las siguientes conclusiones: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Arequipa, ya que al aplicar el estadígrafo de r de Pearson se halló un valor de 0,904 evidenciándose una relación directa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El clima organizacional se puede definir según:

Campbell (1976), señala que el clima organizacional es causa y efecto de la estructura y de diversos procesos que se genera en la organización, los mismos que inciden en el comportamiento de los integrantes de la organización.

Según Chiavenato (1992), el clima organizacional representa el medio interno de una organización, esto es la atmosfera psicológica que impera en cada organización. Así mismo, el clima organizacional involucra diferentes aspectos que se sobreponen entre sí en diversos grados, como tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas

operacionales, los reglamentos internos; así como también las actitudes, sistema de valores y formas de comportamiento social.

También Chiavenato (2000), sostiene que el clima laboral se refiere al trabajo que tiene lugar en la organización, por lo que las variables que definen el clima organizacional guardan relación con el ambiente laboral. Así indica, el clima se refiere a las características del medio ambiente laboral; siendo las principales características del clima laboral: cierta permanencia, a pesar de que puede experimentar cambios y estabilidad, con cambios que pueden ser regulables pudiendo sufrir perturbaciones, como resultado de decisiones que afectan el bienestar de la organización que deterioran el clima laboral.

Brunet (1987) define el clima organizacional como las percepciones del medio ambiente organizacional, constituido por valores, actitudes y opiniones de los colaboradores y que las variables consecuentes: satisfacción y productividad están influenciados por las variables personales y del medio. Por tanto, esta definición comprende factores organizacionales como liderazgo, los conflictos, sistemas de recompensas y castigo, control y supervisión; así como también aspectos físicos de la organización.

Dimensiones del Clima organizacional:

Likert (1974) mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

Los métodos de mando, Manera de utilizar el liderazgo para dirigir a los empleados.

Las características de las fuerzas motivacionales, procedimientos que se utilizan para motivar a los trabajadores, de acuerdo a sus necesidades.

Las características de los procesos de comunicación, naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la forma de gestionarlos.

Las características de los procesos de influencia, formas de interacción entre superior/subordinado para formular los objetivos organizacionales.

Las características de los procesos de toma de decisiones, pertinencia de las informaciones que amparan las decisiones y la distribución de funciones.

Las características de los procesos de planificación, forma en que se desarrolla el sistema de establecer los objetivos o directrices organizacionales.

Las características de los procesos de control, forma en la que se ejerce y distribuye el control en el ámbito organizacional.

Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento, forma en que se planifica y desarrolla.

Pritchard y Karasick (1973) establecieron un instrumento de medida del clima, compuesto por once dimensiones:

Autonomía, comprende el grado de libertad de las personas para la toma de decisiones y para la solución de problemas.

Conflicto y cooperación, constituye el nivel de colaboración que existe entre los empleados en el desarrollo de su trabajo y en el apoyo material y humano que reciben de su organización.

Relaciones sociales, contemplan el tipo de atmósfera social y de amistad que existe en la organización.

Estructura, se refiere a las directrices, las consignas y las políticas que emite una organización que afectan la ejecución de las tareas.

Remuneración, constituye la forma y políticas sobre la remuneración a los trabajadores.

Rendimiento, lo constituye la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien ejecutado de acuerdo a las habilidades y competencias del empleado.

Motivación, son los factores motivacionales que implementan la organización para sus empleados.

Status, son los niveles jerárquicos que existen en la organización y a la importancia que se les brinda.

Flexibilidad e innovación, constituye la voluntad y decisión de una organización de crear e innovar, así como de cambiar la forma de ejecutar las tareas.

Centralización de la toma de decisiones, es la forma en que delega la organización la toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

Apoyo, se basa en el tipo de apoyo que brinda la alta dirección a los empleados, en sus problemas personales y laborales.

Litwin y Stinger (1978) proponen nueve dimensiones para explicar el clima que existe en una empresa, relacionando cada dimensión con propiedades de la organización como:

Estructura, constituye la percepción de los miembros de la organización sobre las reglas, procedimientos, trámites y otros que enfrentan en el desarrollo de sus funciones. Esto es si la organización privilegia la burocracia o un ambiente de trabajo libre e informal.

Responsabilidad (empowerment), es la autonomía de los empleados en la toma de decisiones relativas a sus tareas; siendo la supervisión que reciben de tipo general y no estrecha; generándose el resentimiento de ser su propio jefe.

Recompensa, los empleados perciben que existe equidad entre la recompensa y el trabajo bien ejecutado; así como que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío, los empleados consideran que la organización promueve riesgos calculados, en los desafíos que impone el trabajo, para lograr los objetivos organizacionales.

Relaciones, los empleados perciben que en la organización existe un ambiente de trabajo grato, de adecuadas relaciones sociales, tanto entre pares como entre los diferentes niveles jerárquicos.

Cooperación, es el sentimiento de los miembros de la empresa de que existe espíritu de ayuda entre los directivos y empleados, esto es apoyo mutuo entre los diferentes niveles jerárquicos.

Estándares, los miembros de la organización perciben que las entidades enfatizan las normas de rendimiento.

Conflictos, está constituido por el grado de aceptación, tanto en los empleados como superiores, de las opiniones discrepantes, no temiendo enfrentar y solucionar los problemas, en cuanto aparezcan.

Identidad, es el sentimiento de pertenencia a la organización, sumamente importante y valioso para un grupo de trabajo.

Por lo tanto, conocer el clima laboral de una organización es sumamente importante, permite la retroalimentación en los procesos, como ajustar comportamientos organizacionales y realizar cambios planificados, en las actitudes y comportamiento de los miembros, como en la estructura organizacional.

Desempeño Docente

Chiavenato (1999) manifiesta que el desempeño es la eficacia del personal que labora en las organizaciones, siendo muy necesaria para la organización; relacionando el desempeño con una gran labor y satisfacción laboral. Así el desempeño laboral es unión de su comportamiento con los resultados.

Para Valdés (2004), el Desempeño docente tiene el objetivo de las capacidades pedagógicas del docente como: emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de la comunidad.

Competencias del desempeño docente planteado por **Zabalza (2010)** son:

- Diseño y planificación de la docencia: establecer la estructura completa del programa: contextualización, objetivos, contenidos, metodología, evaluación y bibliografía.
- El uso del espacio: equilibrio entre elementos móviles, semimóviles y fijos, con mobiliario ergonómico y recursos didácticos de calidad.
- La selección de contenidos: presentación, incorporación de organizadores, relación con otras materias y visión de conjunto.
- Los materiales de apoyo para los estudiantes: (guías, dossieres, separatas, etc.)
- La metodología didáctica: estado de aproximación a los contenidos, grado de dependencia-independencia de la sesión e interacción entre estudiantes.
- La incorporación de nuevas tecnologías y recursos diversos: es el plus de la docencia universitaria, puede variar según la carrera o materia, así como también por la edad y experiencia.

- La atención personal a los estudiantes: los docentes universitarios deben establecer una relación humana con los estudiantes.
- Las estrategias de coordinación con los colegas: los docentes deben actuar en base a la colegialidad para mejorar la formación académica, dejando de actuar de forma autónoma e individualista.
- El sistema de evaluación: representa la apreciación del aprendizaje del estudiante y de certificación de sus habilidades.
- Mecanismo de revisión del proceso: práctica enriquecedora de reevaluar la planificación, ejecución, resultados y revisión para propuesta de reajustes.

Por otro lado, Murrillo (2008) propone los criterios de evaluación de la docencia:

- Organización y planificación.
- Desarrollo de la docencia.
- Interacción con los estudiantes.
- Motivación y aprendizaje.
- Sistema de evaluación.
- Valoración global.

El objetivo no es sólo mejorar la docencia, sino también obtener datos para la selección y promoción de los docentes.

Marco del Buen desempeño Docente (MINEDU 2012)

El Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que, por lo tanto, son exigibles a todo docente del país. Representa un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad, en cuanto a las competencias que deben dominar, en las etapas de su carrera profesional, con el objetivo de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

- Establecer un lenguaje común entre los docentes y los ciudadanos, en los distintos procesos de la enseñanza.
- Impulsar que los docentes reflexionen sobre la práctica, se apropien de los desempeños de la profesión y construyan una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes como profesionales competentes.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejoras laborales.

Los cuatro dominios del marco

Un dominio es un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que favorecen el aprendizaje de los estudiantes. En todos los dominios está el carácter ético de la enseñanza, en el desarrollo integral de los estudiantes.

Se han identificado cuatro (4) dominios: el primero es la preparación para la enseñanza, el segundo describe la enseñanza en el aula, el tercero es la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad y el cuarto comprende la identidad docente y el desarrollo de su profesionalismo.

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Constituye la planificación del trabajo pedagógico con la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje; con un enfoque intercultural e inclusivo. Incluye las principales características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, el dominio de los contenidos, la selección de materiales educativos, estrategias y evaluación.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Incluye el proceso de enseñanza, con un enfoque de inclusión y diversidad en todas sus expresiones. Es la mediación pedagógica del docente para el desarrollo de un clima favorable para el aprendizaje, manejo de contenidos, motivación permanente, diversas estrategias metodológicas y de evaluación, también recursos didácticos pertinentes y relevantes.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Es la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas en forma democrática como comunidad de aprendizaje. Es la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en el proyecto educativo Institucional y la contribución a un clima institucional favorable, a través de la valoración y respeto a la comunidad.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Es el proceso y las prácticas de la formación y desarrollo de la comunidad profesional del docente. Constituye la reflexión sobre la práctica pedagógica, la de sus colegas, trabajo en grupos, colaboración con pares y participación en actividades de desarrollo profesional, con responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje.

Las nueve competencias docentes

Si se ve la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, supone reflexión en su actuar, que requiere movilización de recursos internos y externos, para generar respuestas a situaciones problemáticas y tomar decisiones éticas. La competencia es más que saber hacer, requiere compromisos, hacer las cosas con

calidad, fundamento y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1 Conoce y comprende a todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos que enseña, los enfoques, procesos pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel y formación integral.

Competencia 2 Planifica la enseñanza colegiadamente, garantizando coherencia en los aprendizajes de sus estudiantes, el proceso pedagógico, uso de recursos y evaluación.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, convivencia democrática y vivencia de diversidad, para formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4 domina los contenidos disciplinares, el uso de estrategias y recursos en la conducción del proceso de enseñanza para que todos los estudiantes aprendan y reflexiva y críticamente.

Competencia 5 De acuerdo con los objetivos institucionales evalúa permanentemente el aprendizaje, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y la comunidad educativa.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6 con actitud democrática, crítica y colaborativa participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a

la construcción y mejora del Proyecto Educativo Institucional, generando aprendizaje de calidad.

Competencia 7 con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil establece relaciones de respeto y colaboración; aprovechando sus saberes y recursos en los procesos educativos.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8 desarrolla procesos de aprendizaje continuo individual y colectivamente, reflexionando sobre su práctica y experiencia institucional, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9 Ejerce su profesión con ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño del docente de la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018?

- ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018?

1.5 Justificación del estudio.

La educación impartida por las instituciones educativas es un tema que importa a la sociedad, una buena educación forma los pilares para el desarrollo económico y social de un país, el desempeño docente es uno de los factores claves para que se pueda brindar una buena educación y para que se pueda tener un buen desempeño, el docente debe trabajar en un ambiente laboral adecuado, el clima de la organización debe ser propicio para que el educador cumpla su labor bien realizada; el presente trabajo de investigación en este sentido es conveniente porque pretende Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Marianista – Arequipa 2018 y mediante el análisis del clima organizacional abordará la percepción que tienen los empleados hacia la institución educativa, el ambiente laboral y por consiguiente como se relaciona con el desempeño del docente y su conducta.

Así mismo esta investigación tiene relevancia social porque son los estudiantes, padres de familia, docentes y sociedad quienes se beneficiarán con los resultados, ya que se podrán tomar medidas correctivas sobre como mejorar el desempeño docente y el clima organizacional y mejorar la enseñanza – aprendizaje.

En cuanto a la implicancia práctica la investigación permitirá detectar los aspectos negativos que se presentan en el clima organizacional exclusivamente de su institución y por lo tanto las acciones podrán realizarse de inmediato.

Acerca del valor teórico, la investigación proveerá de conocimientos a los directivos para que puedan realizar una labor eficiente de mejora del clima institucional, elaborando estrategias que permitan mejorar el desempeño de sus colaboradores, ya que son ellos quienes reflejan los valores, la calidad y el servicio que otorga la institución hacia los usuarios o clientes externos.

Por ello, con el presente estudio se quiere identificar las características principales del clima organizacional y como se relaciona con el desempeño docente, con el fin de proponer mejoras y recomendaciones a la institución educativa Marianista para alcanzar un mejor ambiente laboral de calidad.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

H₁:

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018

H₀:

No existe relación significativa entre El clima organizacional con el desempeño docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018

Hipótesis Específicas

- **H₁:** Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.

H₀: No existe una relación significativa entre el Clima organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.

- **H₁**: Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.

H₀: No existe una relación significativa entre el Clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.

- **H₁**: Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.

H₀: No existe una relación significativa entre el Clima organizacional y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.

- **H₁**: Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.

H₀: No existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.
- Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.
- Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.
- Determinar la relación entre el Clima organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.P. Marianista – Arequipa 2018.

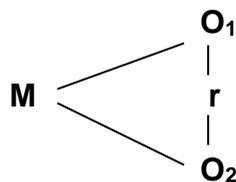
II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Diseño de investigación

Según su clasificación, es una investigación no experimental cuantitativa, caracterizada por “observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, R, Fernández, C., y Baptista, M., 2010, p. 149).

Es un diseño no experimental correlacional transversal

El esquema que utilizamos para este diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M =Muestra donde se realiza el estudio para analizar la relación entre las variables en la Institución Educativa “Marianista”.

O1=Observaciones obtenidas de la primera variable: Clima organizacional.

O2=Observaciones obtenidas de la segunda variable: Desempeño del Docente.

r =Posible relación existente entre las variables estudiadas.

2.2 Variables, operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2010). Señalan a la variable como un elemento que es capaz de variar y esta variación puede ser medida o evaluada

.

Las variables de la investigación realizada son:

Variable 1: Clima organizacional.

Variable 2: Desempeño Docente.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Variable 1: Clima Organizacional	<p>“El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”.</p> <p>(Chiavenato, I. 2000, p.86).</p>	<p>El clima organizacional lo mediremos a partir de características que influyen en el comportamiento de los individuos ya sea por su contexto social en el que se ubica la organización, las condiciones físicas en que se da el trabajo, la estructura formal de la organización, el instrumento a emplear consta de 53 items.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía, Conflicto y cooperación • Relaciones sociales/status • Motivación • Centralización de la toma de decisiones. 	Ordinal
Variable 2: Desempeño docente	<p>El desempeño profesional docente lo definimos operacionalmente como “la actuación del profesor de acuerdo con sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente”</p>	<p>El desempeño docente lo mediremos a partir de los dominios que marca el Marco del Buen desempeño docente, el instrumento a emplear consta de 22 items.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	Ordinal

	(Ponce, 2005. Citado por Martínez, G., y Guevara, A., 2015, p. 114).			
--	--	--	--	--

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población grupo de personas con peculiaridades equivalentes, según Selltiz (1980) la población involucra a un grupo humano que realizan acciones humanas que armonizan en su actuar.

La población total de la institución educativa particular Marianista está integrada por 54 integrantes entre personal jerárquico y docentes según la siguiente distribución:

POBLACION	CANTIDAD
Director	1
Subdirector	1
Docentes en Inicial-Jardín	8
Docentes en primaria	18
Docentes en secundaria	26
TOTAL	54

2.3.2 Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el tipo de muestra seleccionado es una muestra no probabilística; pues, “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra [...] el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores.

La institución educativa particular “Marianista” brinda sus servicios educativos a niñas, niños y adolescentes en sus tres niveles educativos: inicial-jardín, primaria y secundaria, y en dos turnos: mañana y tarde.

Los docentes son profesionales de la educación Licenciados en Educación y viven en el distrito de Jacobo Hunter o en distritos cercanos.

Para establecer la muestra, se ha tomado la plana docente de la I.E. resultando un total de 52 docentes de los tres niveles educativos. No se ha considerado a los directivos debido a que la investigación está relacionada con el desempeño del docente.

MUESTRA	CANTIDAD
Docentes en Inicial-Jardín	8
Docentes en primaria	18
Docentes en secundaria	26
TOTAL	52

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Según Arias (2006) Las técnicas de Investigación, son múltiples procedimientos que utiliza el investigador para obtener y conseguir información relevante. También es la senda para alcanzar los objetivos propuestos conducentes a encontrar soluciones al problema motivo de investigación.

Se empleó la encuesta en esta investigación como técnica para ambas variables.

2.4.2 Instrumentos

Según Sabino (2000) Los instrumentos son herramientas que utiliza el investigador para allegarse a los dilemas y/o portentos, y obtener las evidencias de la investigación: formularios impresos, aparatos mecánicos, electrónicos y virtuales que servirán para obtener la información relevante motivo de la investigación. El

instrumento aplicado en esta investigación es el cuestionario, se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables propuestas.

Para la variable Clima organizacional: Se considero 53 items referidos a las dimensiones con una escala tipo lickert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Este instrumento obtuvo la validez de expertos, fue validado por tres expertos y la validez de criterio que fue determinada a través del Alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0.742.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,742	53

Para la variable Desempeño Docente se consideró 22 items referidos a las dimensiones con una escala tipo lickert (d1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Este instrumento también obtuvo la validez de expertos, fue validado por tres expertos y la validez de criterio que fue determinada a través del Alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0.755.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	22

Según Rusque (2003) se considera la validez como la posibilidad que el método de investigación seleccionado responda satisfactoriamente las preguntas formuladas.

Hernández (1991), procede siempre que la herramienta se use en reiteradas ocasiones a los mismos actores de la investigación, para hallar resultados semejantes dentro de una categoría adecuada advirtiendo los cambios que puedan revelar deficiencias

pertenecientes a la herramienta y/o instrumento mismo

2.5 Métodos de análisis de datos

El procesamiento de datos para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se realizó con la recolección de datos, ordenamiento y tabulación de acuerdo con las variables, se determinó el coeficiente “rho” de Spearman, para la verificación de la hipótesis.

Se elaboró cuadros estadísticos y gráficos sobre los resultados, para ello se utilizará los cuadros de frecuencia y porcentajes, por otro lado se utilizará el estadígrafo SPSS 23, se categorizará la información correspondiente a cada dimensión.

III. RESULTADOS

Se obtuvo los resultados, a través de la aplicación de encuesta para ambas variables.

Se realizó tablas de frecuencias y porcentajes para cada variable y sus dimensiones, luego sus respectivas figuras.

Finalmente, para la correlación entre variables de estudio se utiliza el coeficiente de correlación "rho" de Spearman, este estadígrafo fue determinado por la prueba de normalidad que dio como resultado que los datos son no normales.

Tabla 1:
Variable 1: Clima Organizacional

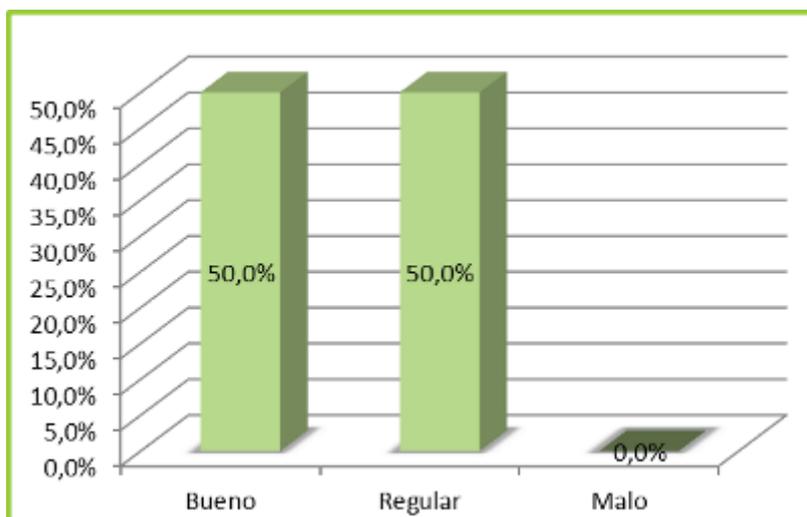
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	26	50,0%
Regular	26	50,0%
Malo	0	0,0%
Total	52	100%

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla y figura 1 referente a la variable Clima organizacional el 50% de los encuestados determina que el nivel es bueno y el otro 50% restante manifiesta que es regular, lo que demuestra que en la I.E. Marianista presenta un adecuado clima organizacional entre sus docentes.

Figura 1:
Variable 1: Clima Organizacional



Fuente: Tabla 1.

Tabla 2:
Dimensión: Autonomía, Conflicto y Cooperación

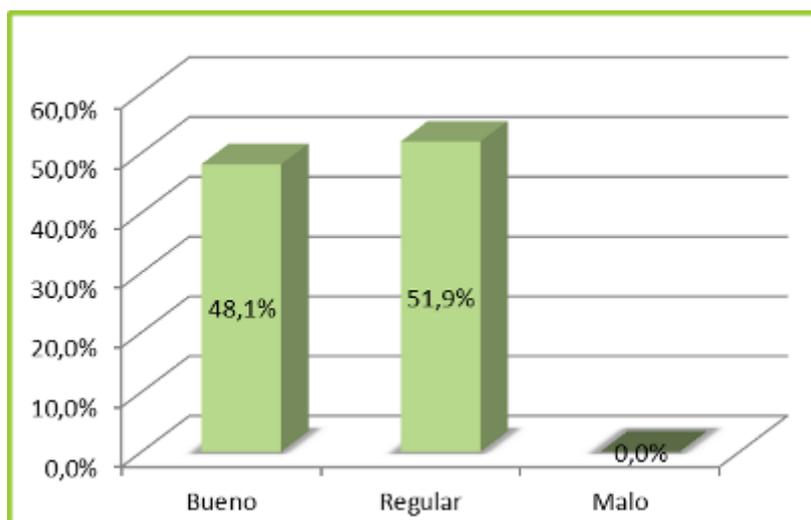
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	25	48,1%
Regular	27	51,9%
Malo	0	0,0%
Total	52	100%

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla y figura 2 referente a la dimensión Autonomía, Conflicto y Cooperación el 48.1% tienen un nivel bueno, el 51.9% regular, esto significa que los docentes de la institución educativa Marianista consideran que trabajan en un ambiente con Autonomía, donde el conflicto es menor y la cooperación entre sus integrantes es aceptable, pero que puede mejorar ya que el porcentaje mayor de docentes considera esta dimensión regular.

Figura 2:
Dimensión: Autonomía, Conflicto y Cooperación



Fuente: Tabla 2.

Tabla 3:
Dimensión: Relaciones Sociales/Status

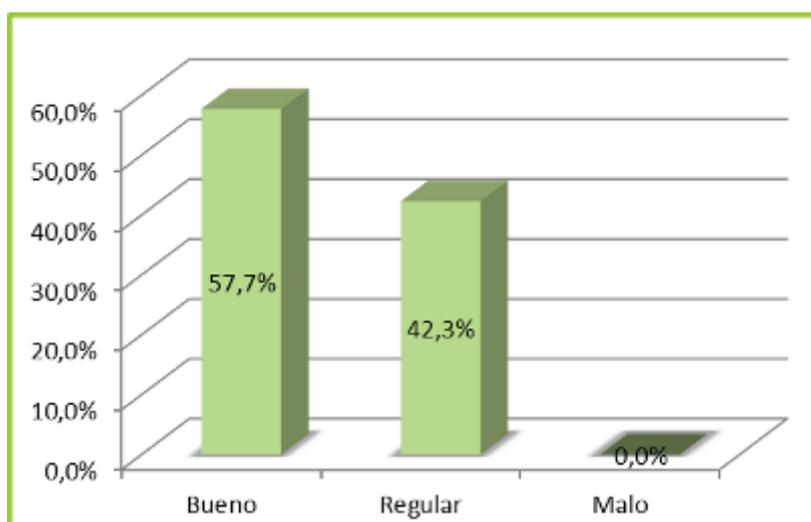
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	30	57,7%
Regular	22	42,3%
Malo	0	0,0%
Total	52	100%

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla y figura 3 referente a la dimensión Relaciones Sociales/Status el 57.7% tienen un nivel bueno, lo que representa la mayoría de sus integrantes quienes consideran que las relaciones sociales dentro de la institución es adecuada para poder desarrollar una buena labor, en esta dimensión el 42.3% considera que es regular, pero no hay una mala relación, lo que queda demostrado con el 0% en este nivel.

Figura 3:
Dimensión: Relaciones Sociales/Status



Fuente: Tabla 3.

Tabla 4:
Dimensión: Motivación

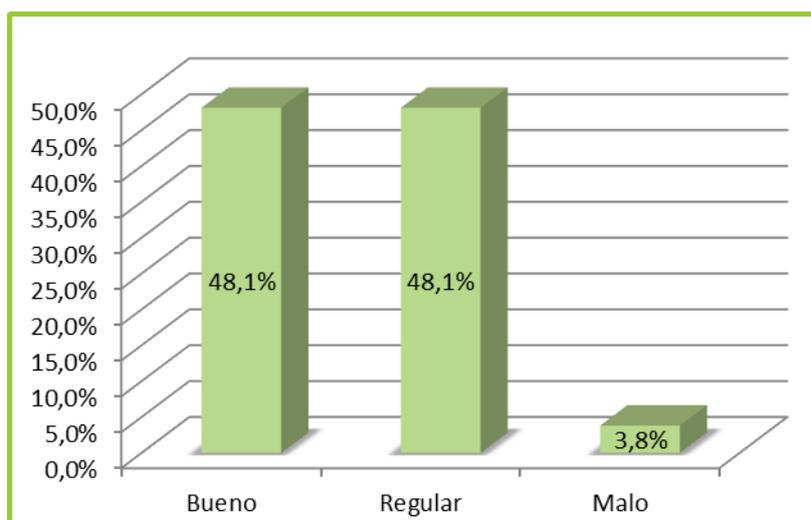
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	25	48,1%
Regular	25	48,1%
Malo	2	3,8%
Total	52	100%

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla y figura 4 referente a la dimensión Motivación el 48.1% tienen un nivel bueno, es decir se siente motivado en su centro de trabajo, pero observamos que el mismo porcentaje considera que la motivación es regular, por lo que se debe mejorar esta situación ya que dos integrantes consideran que la motivación es mala.

Figura 4:
Dimensión: Motivación



Fuente: Tabla 4.

Tabla 5:
Dimensión: Centralización de la Toma de Decisiones

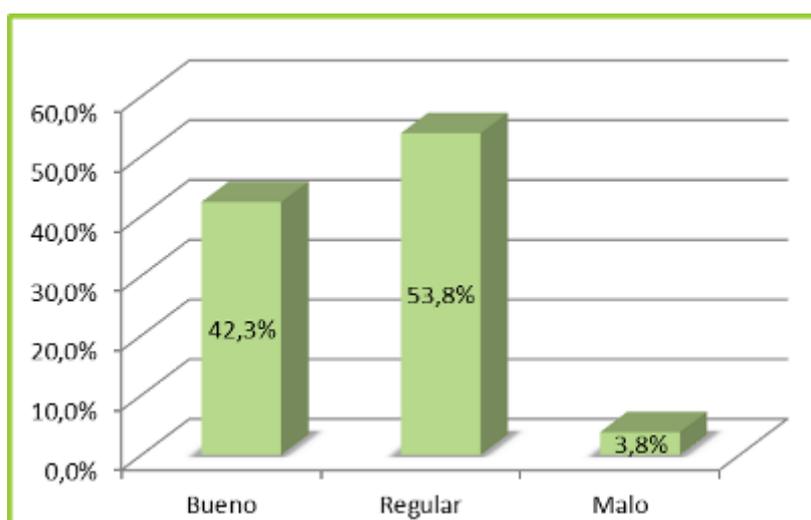
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	22	42,3%
Regular	28	53,8%
Malo	2	3,8%
Total	52	100%

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla y figura 5 referente a la dimensión Centralización de la toma de decisiones 42.3% tienen un nivel bueno, el 53.8% considera que es regular y un 3.8% considera que es malo, por lo que se debe considerar estos resultados para mejorar la percepción de esta dimensión y analizar los puntos que se deben mejorar para obtener un mejor clima organizacional.

Figura 5:
Dimensión: Centralización de la Toma de Decisiones



Fuente: Tabla 5.

Tabla 6:
Variable: Desempeño Docente

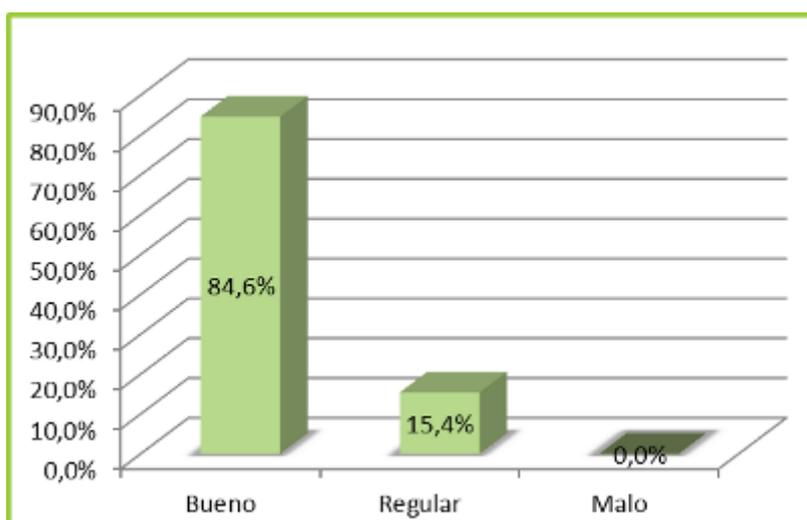
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	44	84,6%
Regular	8	15,4%
Malo	0	0,0%
Total	52	100%

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla y figura 6 referente a la variable Desempeño Docente el 84.6% tienen un nivel bueno, y un porcentaje de 15.4% se encuentra con un desempeño regular, esto significa que en la institución educativa Marianista el Desempeño docente es adecuado, los docentes están comprometidos en mejorar la enseñanza de sus estudiantes.

Figura 6
Variable: Desempeño Docente



Fuente: Tabla 6.

Tabla 7:

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	44	84.6%
Regular	8	15.4%
Malo	0	0.0%
Total	52	100%

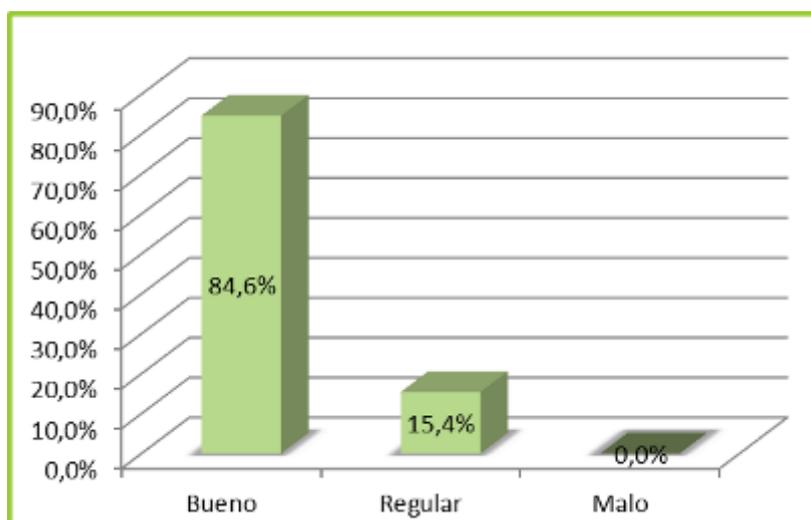
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla y figura 7 referente a la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 84.6% tienen un nivel bueno, y un porcentaje de 15.4% se encuentra con un desempeño regular, esto significa que en la institución educativa Marianista un alto porcentaje de docentes se prepara constantemente para mejorar la enseñanza de sus estudiantes, pero se deben establecer estrategias para que se continúe y mejore la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Figura 7:

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Tabla 7.

Tabla 8:

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	45	86,5%
Regular	7	13,5%
Malo	0	0,0%
Total	52	100%

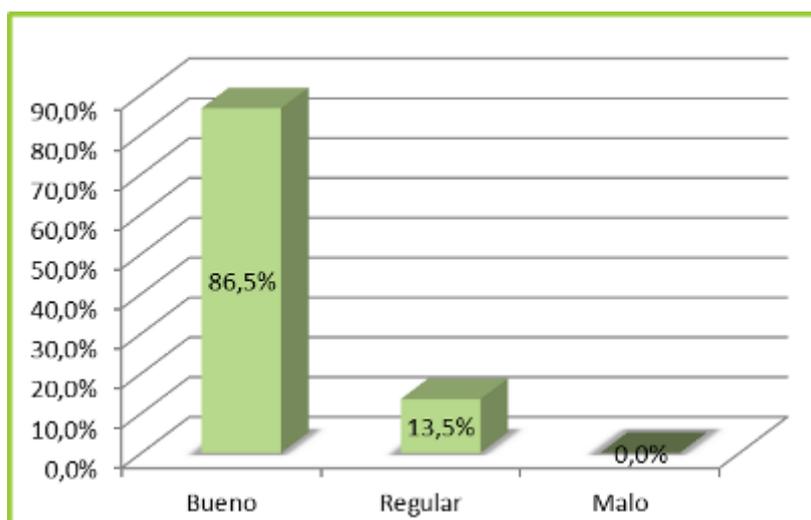
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla y figura 8 referente a la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 86.5% tienen un nivel bueno, lo que representa a la mayoría de docentes, mientras que el 13.5% poseen un nivel regular esto significa que los docentes se esmeran en brindar una adecuada enseñanza a sus estudiantes.

Figura 8:

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Tabla 8.

Tabla 9:

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	34	65.4%
Regular	17	32.7%
Malo	1	1.9%
Total	52	100%

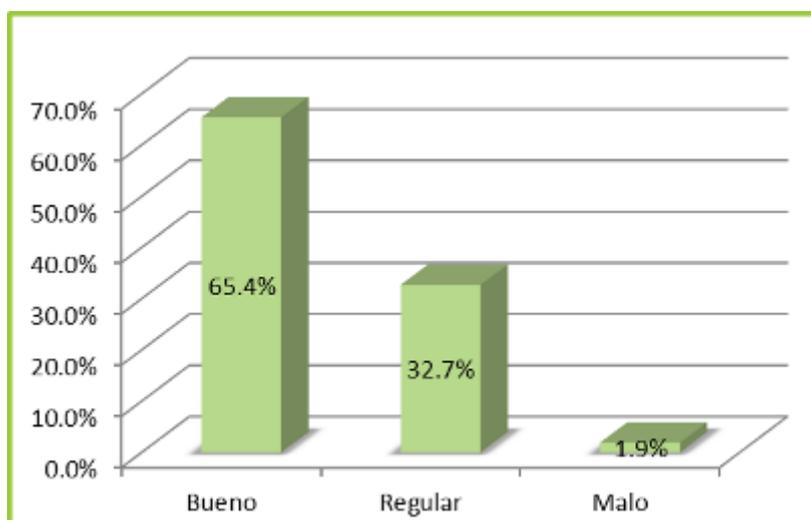
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla y figura 9 referente a la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 65.4% tienen un nivel bueno, lo que representa la mayoría de docentes, el 32.7% poseen un nivel regular, y el 1.9% un nivel malo estos resultados varían a comparación con las otras dos dimensiones del desempeño docente donde el porcentaje adecuado era mayor, por lo que se deben plantear estrategias de mejora en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Figura 9:

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Fuente: Tabla 9.

Tabla 10:

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	36	69,2%
Regular	16	30,8%
Malo	0	0,0%
Total	52	100%

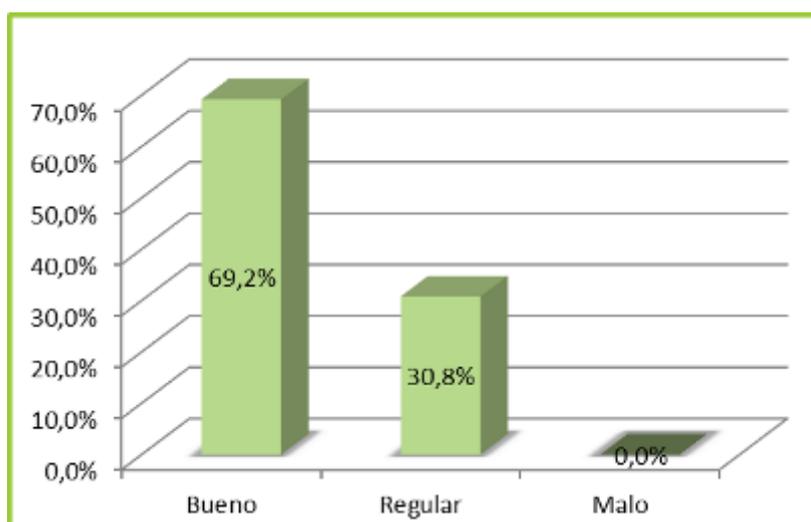
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la Tabla y figura 10 referente a la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 69.2% tienen un nivel bueno, esto significa que la mayoría de docentes presenta un nivel adecuado en esta dimensión, pero el 30.8% un nivel regular, es decir se encuentran en proceso de mejora, por lo que se deben establecer estrategias que motiven al docente a desarrollar su profesionalidad y mejorar su identidad.

Figura 10:

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Fuente: Tabla 10.

Tabla 11
COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Correlaciones			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	52	52
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	52	52

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

Interpretación:

Según los resultados obtenidos existe relación entre las variables Clima organizacional y desempeño docente, el coeficiente de correlación es 0.474 esto indica una correlación positiva moderada, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,000 indica que la correlación es significativa; estos valores permiten aceptar la hipótesis de investigación El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Marianista – Arequipa 2018 y rechaza la hipótesis nula.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN	
Significado	Valor de rho
Correlación negativa grande y perfecta.	-1
Correlación negativa muy alta.	-0.9 a -0.99
Correlación negativa alta.	-0.7 a -0.89
Correlación negativa moderada.	-0.4 a -0.69
Correlación negativa baja.	-0.2 a -0.39
Correlación negativa muy baja.	-0.01 a -0.19
Correlación nula.	0
Correlación positiva muy baja.	0.01 a 0.19
Correlación positiva baja.	0.2 a 0.39
Correlación positiva moderada.	0.4 a 0.69
Correlación positiva alta.	0.7 a 0.89
Correlación positiva muy alta.	0.9 a 0.99
Correlación positiva grande y perfecta.	1

Tabla 12
COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Correlaciones			CLIMA ORGANIZACIONAL	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Interpretación:

Según los resultados obtenidos existe relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el coeficiente de correlación es 0.561 esto indica una correlación positiva moderada, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,000 indica que la correlación es significativa; estos valores permiten aceptar la hipótesis específica de investigación Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Marianista – Arequipa 2018 y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 13
COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Correlaciones			CLIMA ORGANIZACIONAL	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,276*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	52	52
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Coeficiente de correlación	,276*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	52	52

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Según los resultados obtenidos existe relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el coeficiente de correlación es 0.276 esto indica una correlación positiva baja, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,048 indica que la correlación es significativa en el nivel 0.05; estos valores permiten aceptar la hipótesis específica de investigación Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Marianista – Arequipa 2018 y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 14
COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Correlaciones			CLIMA ORGANIZACIONAL	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Interpretación:

Según los resultados obtenidos existe relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el coeficiente de correlación es 0.623 esto indica una correlación positiva moderada, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,000 indica que la correlación es significativa en el nivel 0.01; estos valores permiten aceptar la hipótesis específica de investigación Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E Marianista – Arequipa 2018 y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 15
COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Correlaciones			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,273
		Sig. (bilateral)	.	,050
		N	52	52
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Coeficiente de correlación	,273	1,000
		Sig. (bilateral)	,050	.
		N	52	52

Interpretación:

Según los resultados obtenidos existe relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el coeficiente de correlación es 0.273 esto indica una correlación positiva baja, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,050 indica que la correlación no es significativa en el nivel 0.05; estos valores permiten rechazar la hipótesis específica de investigación y aceptar la hipótesis nula No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Marianista – Arequipa 2018.

IV. DISCUSIÓN

La funcionalidad del desempeño docente dentro de la institución educativa se relaciona significativamente con el clima organizacional para un adecuado desempeño, por lo tanto esta relación es un factor clave para determinar y configurar los caracteres que se perciben en el personal para con ello asegurar la calidad y bienestar en los docentes y la comunidad educativa.

Esta investigación concluyo que existe relación significativa entre las variables Clima organizacional y desempeño docente, el coeficiente de correlación es 0.474 esto indica una correlación positiva moderada, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,000 indica que la correlación es altamente significativa en el nivel 0.01; estos valores permiten aceptar la hipótesis de investigación El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Marianista – Arequipa 2018 y rechaza la hipótesis nula.

En cuanto a investigaciones realizadas considerando la relación entre las mismas variables tenemos que se coincide con los resultados obtenidos con Luengo, Y. (2013) quien concluyo que existe relación significativa directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en Instituciones de educación inicial, del municipio de Mara, Zulia, este resultado significa que si mejora el clima organizacional también mejorará el desempeño docente o si el clima organizacional se ve afectado negativamente, también lo hará el desempeño docente.

Asimismo Sanchez , M. (2011) obtuvo que ambas variables clima organizacional y desempeño docente tienen relación significativa directa, pero solo algunas dimensiones del clima organizacional tienen relación significativa con el desempeño.

Esta investigación también coincide con lo expresado por **Chiavenato (1999)** que manifiesta que el desempeño es la eficacia del personal que labora en las organizaciones, relacionando el desempeño con una gran labor y satisfacción laboral. Así el desempeño laboral es unión de su comportamiento con los resultados.

Finalmente el aporte de esta investigación es para mejorar la labor educativa que se brinda en la institución educativa Marianista, ya que si contamos con un buen clima institucional y se detectan las debilidades de este, se puede mejorar aplicando estrategias y así a la vez mejorar el desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Existe relación significativa entre las variables Clima organizacional y desempeño docente, el coeficiente de correlación es 0.474 esto indica una correlación positiva moderada, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,000 indica que la correlación es significativa; estos valores permiten aceptar la hipótesis de investigación El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Marianista – Arequipa 2018 y rechaza la hipótesis nula.

SEGUNDA.- Según los resultados obtenidos existe relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el coeficiente de correlación es 0.561 esto indica una correlación positiva moderada, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,000 indica que la correlación es significativa; estos valores permiten aceptar la hipótesis específica de investigación Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Marianista – Arequipa 2018 y rechazar la hipótesis nula.

TERCERA.- Existe relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el coeficiente de correlación es 0.276 esto indica una correlación positiva baja, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,048 indica que la correlación es significativa en el nivel 0.05; estos valores permiten aceptar la hipótesis específica de investigación Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los

estudiantes en la I.E Marianista – Arequipa 2018 y rechazar la hipótesis nula.

CUARTA.- Existe relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el coeficiente de correlación es 0.623 esto indica una correlación positiva moderada, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,000 indica que la correlación es significativa en el nivel 0.01; estos valores permiten aceptar la hipótesis específica de investigación Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E Marianista – Arequipa 2018 y rechazar la hipótesis nula.

QUINTA.- Existe relación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el coeficiente de correlación es 0.273 esto indica una correlación positiva baja, lo que se demuestra con el valor del estadístico “rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia obtenido 0,050 indica que la correlación no es significativa en el nivel 0.05; estos valores permiten rechazar la hipótesis específica de investigación y aceptar la hipótesis nula No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Marianista – Arequipa 2018.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Se recomienda al director de la institución educativa que supervise que cada uno de los integrantes de la institución cumpla su rol de manera eficiente, que se persigan los cambios significativos para la institución y siempre mantener un clima organizacional que busque la satisfacción y bienestar para un buen desempeño docente.

SEGUNDA.- Se recomienda al personal docente y administrativo realizar jornadas de reflexión acerca de la labor que desempeñan, las políticas de la institución y como se está desarrollando el aprendizaje de sus estudiantes.

TERCERA.- Se recomienda al director que se enfoque a la obtención de resultados, que se proporcione la evaluación adecuada del docente y se proporcione un trabajo conjunto que mejore el logro de los objetivos de la institución educativa.

CUARTA.- Se recomienda al director de la institución educativa que se programe actividades con la participación activa de los docentes para que se desarrolle mejor clima organizacional dentro del análisis educativo que se presenta en las instituciones.

VII. REFERENCIAS

Barriga (2016) *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016* tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Brunet. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial trillas.

Callo (2016) "*Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I. E. "Arequipa" 2015*". Tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo.

Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.

Chiavenato Idalberto (2002). *Administración*. 3era edición. Bogota: MC Graw Hill.

Cueva Alonso (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA EDITORES importadores S.A.

García y Segura (2014) "*El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*" tesis para obtener el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión e Innovación Educativa

Guibovich Lorgio (2006). *Antropología liderazgo y cultura organizacional*. Lima: Universidad Villarreal.

Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar (1997).
Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill

Huamán y Paniagua (2014) "*Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares De Junín" del distrito de Ate - Lima 2014*" tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación

Luengo (2013) "*Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*" Tesis de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Educación Mención Gerencia de Organizaciones Educativas.

Mendoza (2011) "*Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9 - Callao*" Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación

Mestanza (2017) "*Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan De Lurigancho, de lima metropolitana* tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.

Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. MINEDU. Perú.

Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU.

Pratt Henry (2004). *Diccionario de Sociología*. México D.F: Fondo de cultura Económica.

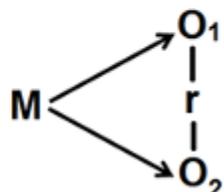
Sánchez (2011) "*Clima Laboral y desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple No. 76 de la Ciudad de México*" Tesis para optar el grado de Maestra en Administración de Instituciones Educativas.

ANEXOS

ANEXO N° 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN LA I.E.PARTICULAR MARIANISTA – AREQUIPA 2018”

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre <u>Clima organizacional</u> y <u>Desempeño</u> del docente de la I.E. Marianista – Arequipa 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS 1. ¿Cuál es la relación entre el <u>Clima organizacional</u> y la <u>Preparación para el aprendizaje</u> de los estudiantes en la I.E. Marianista –</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Hi. El <u>Clima organizacional</u> se relaciona significativamente con el <u>Desempeño docente</u> de la I.E. Marianista – Arequipa 2018 Ho. El <u>Clima organizacional</u> no se relaciona significativamente con el <u>Desempeño docente</u> de la I.E. Marianista – Arequipa 2018?</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS: Hi: Existe una relación significativa entre el <u>Clima organizacional</u> y la <u>Preparación para el aprendizaje</u> de los estudiantes en la I.E. Marianista – Arequipa 2018. Ho: No existe una relación significativa entre el <u>Clima</u></p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el <u>Clima organizacional</u> y <u>Desempeño docente</u> de la I.E. Marianista – Arequipa 2018?</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS 1) Determinar la relación entre el <u>Clima organizacional</u> y la <u>Preparación para el aprendizaje</u> de los estudiantes en la I.E. Marianista –</p>	<p>VARIABLE 1: Clima Organizacional <i>(basado en las dimensiones de Pritchard y Karasick)</i></p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía, Conflicto y cooperación • Relaciones sociales/<u>status</u> • Motivación • Centralización de la toma de decisiones 	<p>TIPO DE INVESTIGACION: No experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION: Descriptivo correlacional</p>  <p>POBLACIÓN/MUESTRA Total 52 docentes</p>

<p>Arequipa 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el <u>Clima organizacional</u> y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Marianista – Arequipa 2018?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el <u>Clima organizacional</u> y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E Marianista – Arequipa 2018?</p>	<p>organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la <u>I.E Marianista</u> – Arequipa 2018.</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre el <u>Clima organizacional</u> y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la <u>I.E Marianista</u> – Arequipa 2018.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el <u>Clima organizacional</u> y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la <u>I.E Marianista</u> – Arequipa 2018.</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre el <u>Clima organizacional</u> y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E Marianista – Arequipa 2018.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el <u>Clima organizacional</u> y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E Marianista – Arequipa 2018.</p>	<p>Arequipa 2018.</p> <p>2) Determinar la relación entre el <u>Clima organizacional</u> y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Marianista – Arequipa 2018.</p> <p>3) Determinar la relación entre el <u>Clima organizacional</u> y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E Marianista – Arequipa 2018.</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Desempeño docente</p> <p><i>(Basado en el “Marco del buen desempeño docente” del MINEDU)</i></p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p><u>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.</u></p> <p>Técnica</p> <p>- Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>- Cuestionario</p>
--	--	--	---	--

<p>4. ¿Cuál es la relación entre el <u>Clima</u> organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Marianista – Arequipa 2018?</p>	<p>Hi: Existe una relación significativa entre el <u>Clima</u> organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Marianista – Arequipa 2018.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el <u>Clima</u> organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Marianista – Arequipa 2018.</p>	<p>4) Determinar la relación entre el <u>Clima</u> organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Marianista – Arequipa 2018.</p>		
--	--	--	--	--

ANEXO N° 2:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

TITULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR MARIANISTA – AREQUIPA 2018”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	"El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional". (Chiavenato, I. 2000, p.86).	El clima organizacional lo mediremos a partir de características que influyen en el comportamiento de los individuos ya sea por su contexto social en el que se ubica la organización, las condiciones físicas en que se da el trabajo, la estructura formal de la organización, el instrumento a emplear consta de 53 <u>items</u> .	Autonomía, Conflicto y cooperación.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oportuna y adecuada. • Autonomía y superación personal – organización. • Respeto y cooperación. 	Ordinal
			Relaciones sociales/ <u>status</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de comunicación • Buena coordinación con los compañeros de trabajo. 	
			Motivación.	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso institucional • Retribución económica y reconocimientos adecuados. • Valoración del trabajo. 	
			Centralización de la toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto de los niveles de organización • Organización, ejecución de tareas. • Seguridad y apoyo por parte de los directivos. 	

Desempeño docente	El desempeño profesional docente lo definimos operacionalmente como "la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente" (Ponce, 2005. Citado por Martínez, G., y Guevara, A., 2015, p. 114).	El desempeño docente lo mediremos a partir de los dominios que marca el Marco del Buen desempeño docente, el instrumento a emplear consta de 22 <u>items</u> .	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación del trabajo pedagógico. • Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. 	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje. • Emplea estrategias y recursos para generar un aprendizaje crítico y reflexivo. 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovecha los recursos en los procesos educativos. • Participa con actitud democrática, crítica utilizando estrategias evaluativas. 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con ética profesional y motiva ese actuar. • Participación en el sistema de evaluación de la práctica pedagógica. 	

ANEXO N° 3:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PESO	N° DE ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Autonomía, Conflicto y cooperación	Comunicación oportuna y adecuada.	Mi director está disponible cuando se le necesita.	32%	17	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario
		Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
		Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo.				
		Presto atención a los comunicados que emite mi director.				
	Autonomía y superación personal – organización.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución.				
		Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.				
		Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.				
		Mi institución se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.				
	Respeto y cooperación.	Recibo buen trato en mi institución educativa.				
		Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es Bueno.				
		Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
		Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de mi institución.				
		Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
	La innovación es característica de nuestra institución.					

		Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
Relaciones sociales/status	Nivel de comunicación	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	17%	9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario
		Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
		Mi director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
	Buena coordinación con los compañeros de trabajo.	Mi director se reúne regularmente con el personal para coordinar aspectos de trabajo.				
		Existe sana competencia entre mis compañeros.				
		Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.				
		En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.				
		En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.						
Motivación	Compromiso institucional	Me interesa el desarrollo de mi institución.	32%	17	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario
		Estoy comprometido con mi institución.				
		Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.				
		Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.				
	Retribución económica y reconocimientos adecuados.	Recibo mi pago a tiempo.				
		Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
		Me siento a gusto de formar parte de la institución.				
		Existe equidad en las remuneraciones.				
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.						
Mi salario y beneficios son razonables.						

		<p>Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.</p> <p>El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.</p>					
	Valoración del trabajo	<p>El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.</p> <p>Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.</p> <p>Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi institución.</p> <p>En mi institución, reconocen habitualmente la buena labor realizada.</p> <p>El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.</p>					
Centralización de la toma de decisiones	Respeto de los niveles de organización	Existe un ambiente organizado en mi institución.	19%	10	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	Cuestionario	
		Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
		El director supervisa constantemente al personal.					
	Organización, ejecución de tareas.	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
		Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución.					
		En mi institución participo en la toma de decisiones.					
		La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
		Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi institución.					
		Seguridad y apoyo por parte de los directivos.					Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.
							Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.
TOTAL			100%	53			

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PESO	Nº DE ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Planificación del trabajo pedagógico	Planifica Ud. la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje teniendo como base la Programación Curricular Anual.	28%	6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario
		Planifica Ud. la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje con sus pares del mismo nivel educativo, grado y/o área curricular.				
		Planifica Ud. la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando las competencias previstas en el Programa Curricular Anual o en el Diseño Curricular Nacional.				
	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
		Planifica Ud. la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje seleccionando conocimientos, capacidades y actitudes relacionadas con la/s competencia/s previstas.				
		Planifica Ud. la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando estrategias de metodología activa para lograr aprendizajes significativos en las/os estudiantes.				
		Planifica Ud. la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los variados ritmos y estilos de aprendizaje, las inteligencias múltiples.				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Aprovecha los recursos en los procesos educativos.	Planifica Ud. la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando los diversos recursos materiales y humanos y espacios fuera del aula de clases.	18%	4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario
		Planifica Ud. la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando información relevante sobre el contexto geográfico, económico y sociocultural donde se ubica la institución educativa y las familias.				

	Participa con actitud democrática, crítica utilizando estrategias evaluativas.	Planifica Ud. la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, las capacidades, los conocimientos y las actitudes previstas. Planifica Ud. la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, concordante con el enfoque formativo de la evaluación.				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	Orienta Ud. el desarrollo de su clase alrededor de preguntas y problemas sobre situaciones reales e importantes para las/os estudiantes.	36%	8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario
		Propicia Ud. el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.				
		Maneja Ud. los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña.				
	Emplea estrategias y recursos para generar un aprendizaje crítico y reflexivo.	Utiliza Ud. un lenguaje claro y sencillo, valiéndose de ejemplos para lograr un mejor entendimiento de la clase.				
		Utiliza Ud. organizadores gráficos, ejemplos específicos de los conceptos que utiliza.				
		Utiliza Ud. estrategias de trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etc.				
Utiliza Ud. materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos, los ritmos y estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias.						
Organiza Ud. el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.						
Desarrollo de la	Actúa con ética profesional y motiva ese	Promueve Ud. la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os	18%	4	Nunca (1)	Cuestionario
		Promueve Ud. la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de				

profesionalidad y la identidad docente.	actuar.	sus propios aprendizajes.			Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
	Participación en el sistema de evaluación de la práctica pedagógica.	Cuenta Ud. con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes.				
		Evalúa Ud. las capacidades, conocimientos y actitudes que han adquirido las/os estudiantes en el desarrollado con la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje.				
TOTAL			100%	22		

ANEXO Nº 4

BAREMOS

Para establecer las escalas que comprende cada valoración se emplearon los siguientes baremos:

	Malo	Regular	Bueno
Clima Organizacional	53 - 123	124 - 194	195 - 265
Autonomía, Conflicto y cooperación	17 - 39	40 - 62	63 - 85
Relaciones sociales/status	9 - 21	22 - 33	34 - 45
Motivación	17 - 39	40 - 62	63 - 85
Centralización de la toma de decisiones.	10 - 23	24 - 37	38 - 50

	Malo	Regular	Bueno
Desempeño Docente	22 - 51	52 - 81	82 - 110
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	6 - 13	14 - 21	22 - 30
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	4 - 9	10 - 15	16 - 20

ANEXO 5

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Arequipa, 26 de junio del 2018

Carta N° 01-EJLH-2018

SR: JAIME PERALTA Y RAMIREZ

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR MARIANISTA

ATENCIÓN

SR.FERNANDO PILA BARREDA

PROMOTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR MARIANISTA

Ciudad.-

Mediante la presente saludarlo, y a la vez poner de su conocimiento que vengo realizando mi tesis de postgrado en la Maestría de Gestión Educativa de la Universidad Privada César Vallejo, con el título "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN LA I.E.PARTICULAR MARIANISTA, HUNTER-AREQUIPA 2018". En ese sentido, me encuentro en la etapa de recolección de información y elaboración de informe de resultados. Por ello, solicito a Usted, autorización para la aplicación de una encuesta a todo el personal de la institución que Usted dignamente dirige.

A espera de una respuesta positiva, me despido de Usted

Muy atentamente,


Erasmo Juan Laura Huaman
Maestría en Gestión Educativa
Cel. 941195922



ANEXO 6

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario pretende conocer las percepciones del personal de la organización, respecto al Clima Organizacional.

Deberás leer con mucha atención cada ítem de este instrumento y marca con un aspa (X) la respuesta que consideres pertinente.

Indique si: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

N°	ITEM	1	2	3	4	5
AUTONOMÍA, CONFLICTO Y COOPERACIÓN						
1	Mi director está disponible cuando se le necesita.					
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
3	Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo.					
4	Presto atención a los comunicados que emite mi director.					
5	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución.					
6	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.					
7	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
8	Mi institución se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.					
9	Recibo buen trato en mi institución educativa.					
10	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es Bueno.					
11	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
12	Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de mi institución.					
13	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
14	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
15	La innovación es característica de nuestra institución.					
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
RELACIONES SOCIALES/STATUS						
18	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
20	Mi director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
21	Mi director se reúne regularmente con el personal para coordinar aspectos de trabajo.					
22	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
23	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					

24	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
25	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
26	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
MOTIVACIÓN						
27	Me interesa el desarrollo de mi institución.					
28	Estoy comprometido con mi institución.					
29	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
30	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
31	Recibo mi pago a tiempo.					
32	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
33	Me siento a gusto de formar parte de la institución.					
34	Existe equidad en las remuneraciones.					
35	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
36	Mi salario y beneficios son razonables.					
37	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
38	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					
39	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
40	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
41	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi institución.					
42	En mi institución, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
43	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
CENTRALIZACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES						
44	Existe un ambiente organizado en mi institución.					
45	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
46	El director supervisa constantemente al personal.					
47	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
48	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi institución.					
49	En mi institución participo en la toma de decisiones.					
50	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
51	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi institución.					
52	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
53	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Estimada/o docente:

El presente cuestionario forma parte del estudio sobre el desempeño docente de la I.E.P. Marianista. En tal sentido, te pedimos tu valiosa participación.

Este cuestionario es anónimo, sólo te pedimos que completes algunos datos personales.

Indique si: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Deberás leer con mucha atención cada ítem de este instrumento y marca con un aspa (X) la respuesta que consideres pertinente.

ITEM	1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.					
La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje teniendo como base la Programación Curricular Anual .					
La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje con sus pares del mismo nivel educativo, grado y/o área curricular.					
La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando las competencias previstas en el Programa Curricular Anual o en el Diseño Curricular Nacional.					
La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje seleccionando conocimientos, capacidades y actitudes relacionadas con la/s competencia/s previstas.					
La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando estrategias de metodología activa para lograr aprendizajes significativos en las/os estudiantes.					
La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los variados ritmos y estilos de aprendizaje, las inteligencias múltiples y los recursos propios de la localidad.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando los diversos recursos materiales y humanos y espacios fuera del aula de clases.					
La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando información relevante sobre el contexto geográfico, económico y sociocultural donde se ubica la institución educativa y las familias.					
La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, las capacidades, los conocimientos y las actitudes previstas.					
La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando la utilización de diversas estrategias <u>metacognitivas</u> o de retroalimentación, concordante con el enfoque formativo de la evaluación.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.					
La/el docente orienta el desarrollo de su clase alrededor de preguntas y					

problemas sobre situaciones reales e importantes para las/os estudiantes.					
La/el docente propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.					
La/el docente maneja los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña.					
La/el docente utiliza un lenguaje claro y sencillo , valiéndose de ejemplos para lograr un mejor entendimiento de la clase.					
La/el docente utiliza organizadores gráficos, ejemplos específicos de los conceptos que utiliza.					
La/el docente utiliza estrategias de trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etc.					
La/el docente utiliza materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos, los ritmos y estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias.					
La/el docente organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.					
La/el docente cuenta con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes.					
La/el docente promueve la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.					
La/el docente promueve la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os.					
La/el docente evalúa las capacidades, conocimientos y actitudes que han adquirido las/os estudiantes en el desarrollado con la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje.					

Fuente: Adaptado de [Mestanza, S. \(2017\)](#)

ANEXO Nº 7

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO Nº1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor(es)	: Ministerio de Salud
Administración	: Individual
Duración	: 25 minutos
Sujetos de aplicación	: Personal docente de la I.E. Marianista
Numero de ítems	: 53 preguntas
Tipo de instrumento	: Cuestionario con escala de Likert.
Método de Validación	: Validez de contenido, mediante juicio de expertos.
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach
Finalidad	: Establecer el nivel del Clima organizacional

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Autor(es)	: Mestanza (2017)
Administración	: Individual
Duración	: 25 minutos
Sujetos de aplicación	: Personal docente de la I.E. Marianista
Numero de ítems	: 22 preguntas
Tipo de instrumento	: Cuestionario.
Método de Validación	: Validez de contenido, mediante juicio de expertos.
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach
Finalidad	: Establecer el nivel de Desempeño Docente

ANEXO N°8

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: "Clima organizacional y desempeño docente en la I.E.P. Marianista, Arequipa 2018"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel	1. Totalmente en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
Clima Organizacional	Autonomía, Conflicto y cooperación.	Comunicación oportuna y adecuada.	<p>Mi director está disponible cuando se le necesita.</p> <p>Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.</p> <p>Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo.</p> <p>Presto atención a los comunicados que emite mi director.</p> <p>Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución.</p> <p>Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.</p> <p>Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.</p> <p>Mi institución se encuentra organizada para prever los problemas que se presentarán.</p> <p>Recibo buen trato en mi institución educativa.</p> <p>Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es Bueno.</p> <p>Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.</p> <p>Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de mi institución.</p> <p>Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.</p> <p>Las reuniones de coordinación con los</p>	<p>El ítem requiere buenas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado por la ordenación de las mismas.</p> <p>El ítem no es claro.</p>	<p>El ítem requiere una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado por la ordenación de las mismas.</p> <p>El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.</p> <p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p> <p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p> <p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>	<p>El ítem es claro, tiene sentido y está bien redactado.</p> <p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>	<p>El ítem no tiene una relación con la dimensión.</p> <p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>	<p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>	<p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>	<p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>	<p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>	<p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>	<p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>	<p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>	<p>El ítem tiene una relación con la dimensión.</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Clima Organizacional y Desempeño docente"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Marianista Hunter- Arequipa 2018

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa Privada Marianista Hunter- Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

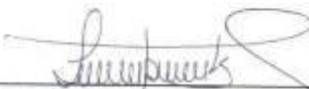
Pila Barrera Aurelia Lupe

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. en educación Superior

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

29615237

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Actúa con ética profesional y motivación para actuar.	Organiza Ud. el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.																			X		
		Promueve Ud. la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeros/as																					X
	Participación en el sistema de evaluación de la práctica pedagógica.	Promueve Ud. la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.																				X	
		Cuenta Ud. con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes.																					X
		Evalúa Ud. las capacidades, conocimientos y actitudes que han adquirido las/os estudiantes en el desarrollado con la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje.																					X



ROBLES RAMÍREZ, LEONARDO ARTURO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Clima Organizacional y Desempeño Docente"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Marianista Hunter- Arequipa 2018

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa Privada Marianista Hunter- Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Leonardo Arturo Robles Ramirez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		



ROBLES RAMÍREZ, LEONARDO ARTURO

ANEXO Nº 9

FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

CUESTIONARIO 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos descriptivos						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
P1	15	1	4	2,73	1,033	1,067
P2	15	1	4	3,13	1,060	1,124
P3	15	1	4	2,67	,976	,952
P4	15	1	3	2,47	,640	,410
P5	15	1	4	3,07	1,033	1,067
P6	15	3	5	4,00	,535	,286
P7	15	2	5	3,33	,976	,952
P8	15	2	4	3,07	,594	,352
P9	15	3	4	3,67	,488	,238
P10	15	2	5	3,00	,845	,714
P11	15	1	3	2,00	,845	,714
P12	15	3	5	3,93	,594	,352
P13	15	1	4	2,87	,834	,695
P14	15	1	4	3,27	,961	,924
P15	15	2	4	2,87	,834	,695
P16	15	2	5	3,73	,704	,495
P17	15	1	4	2,93	,884	,781
P18	15	2	5	3,87	,915	,838
P19	15	1	4	3,07	1,033	1,067
P20	15	1	4	2,60	,910	,829
P21	15	1	5	3,00	1,254	1,571
P22	15	3	4	3,67	,488	,238
P23	15	2	5	3,60	,737	,543
P24	15	2	5	3,67	,900	,810
P25	15	2	5	3,07	,799	,638
P26	15	2	4	3,07	,704	,495
P27	15	4	5	4,40	,507	,257
P28	15	4	5	4,20	,414	,171
P29	15	2	4	2,67	,724	,524
P30	15	1	4	2,27	,961	,924
P31	15	1	5	3,00	1,363	1,857
P32	15	1	4	2,27	,884	,781
P33	15	2	5	3,80	,862	,743
P34	15	2	4	3,33	,724	,524

P35	15	1	5	3,00	1,195	1,429
P36	15	1	3	2,60	,632	,400
P37	15	1	4	2,60	,986	,971
P38	15	1	5	3,00	1,134	1,286
P39	15	1	4	3,07	,799	,638
P40	15	1	4	2,80	,862	,743
P41	15	1	4	2,93	,961	,924
P42	15	2	4	2,87	,640	,410
P43	15	1	4	2,80	,941	,886
P44	15	2	5	3,53	,743	,552
P45	15	1	4	2,67	,900	,810
P46	15	1	4	2,80	1,014	1,029
P47	15	1	4	2,33	,976	,952
P48	15	2	5	3,60	,737	,543
P49	15	1	4	2,93	,961	,924
P50	15	1	4	2,87	,915	,838
P51	15	1	4	2,60	,910	,829
P52	15	1	4	2,87	,915	,838
P53	15	1	4	3,00	,845	,714
SUMATOTAL	15	129	192	163,13	21,444	459,838
N válido (por lista)	15					

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,742	54

CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
P1	15	2	5	3,73	,884	,781
P2	15	2	5	3,33	,976	,952
P3	15	2	5	3,53	,915	,838
P4	15	2	5	3,80	1,014	1,029
P5	15	3	5	4,07	,594	,352
P6	15	2	5	3,53	,834	,695
P7	15	1	4	2,80	,862	,743
P8	15	1	4	3,27	,961	,924
P9	15	2	5	3,87	,834	,695
P10	15	2	5	3,73	,884	,781
P11	15	2	5	4,07	,799	,638
P12	15	3	5	3,73	,704	,495
P13	15	2	5	3,80	,862	,743
P14	15	3	5	4,40	,632	,400
P15	15	2	5	3,93	,799	,638
P16	15	2	5	3,87	1,060	1,124
P17	15	2	5	3,93	,884	,781
P18	15	2	5	3,80	,775	,600
P19	15	3	5	3,73	,704	,495
P20	15	2	5	3,73	,884	,781
P21	15	3	5	3,73	,594	,352
P22	15	1	5	4,07	1,100	1,210
SUMATOTAL	15	62	107	82,47	12,047	145,124
N válido (por lista)	15					

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	23

ANEXO N°10

BASE DE DATOS: CLIMA ORGANIZACIONAL

	AUTONOMIA, CONFLICTO Y COOPERACIÓN																RELACIONES SOCIALES/STATUS											
	P1	P4	P8	P9	P12	P13	P22	P24	P28	P29	P33	P34	P39	P42	P43	P47	P51	P5	P6	P7	P14	P15	P21	P35	P41	P49		
1	1	1	4	2	3	4	3	4	1	3	1	5	1	4	2	3	1	43	3	5	5	3	4	3	2	2	1	28
2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	63	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	5	5	4	5	5	3	3	4	66	5	3	5	4	5	5	4	4	5	40
4	2	3	1	1	3	4	4	2	3	2	1	5	4	4	2	4	3	48	4	4	3	1	4	5	5	4	3	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	67	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
6	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	68	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
7	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	68	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
8	1	3	1	2	3	4	2	3	3	2	1	3	2	2	3	4	2	41	4	4	2	2	3	3	3	3	2	26
9	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	46	3	2	2	2	3	3	4	3	3	25
10	3	1	1	2	3	4	2	4	3	2	2	4	3	4	2	4	3	47	3	1	1	1	4	4	3	4	3	24
11	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	2	45	4	4	3	2	4	3	4	2	3	29
12	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	1	4	3	3	3	4	3	59	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32
13	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	62	5	4	2	5	4	4	4	3	4	35
14	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	60	5	4	2	5	4	4	4	2	3	33
15	2	2	2	3	4	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	4	1	46	4	3	2	3	3	4	2	3	3	27
16	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	60	4	3	2	3	4	5	5	5	4	35
17	2	2	3	2	2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	2	4	3	48	4	4	4	3	4	4	4	3	2	32
18	1	4	4	1	1	3	4	4	4	5	1	4	3	1	3	4	4	51	4	2	3	2	4	2	2	2	2	23
19	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	51	3	2	4	2	3	3	3	3	3	26
20	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	62	5	4	2	5	4	4	4	3	4	35
21	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	1	5	3	4	4	4	4	60	2	2	3	3	4	4	4	4	3	29
22	3	4	1	3	2	5	5	3	4	3	1	5	1	4	2	3	4	53	5	3	3	3	4	4	5	3	3	33
23	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	73	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
24	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
25	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	67	5	4	3	2	3	5	5	5	3	35
26	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	1	5	3	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
27	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	63	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
28	4	3	4	5	3	5	3	2	5	3	3	4	3	4	4	3	4	62	4	5	4	3	4	4	4	3	3	34
29	4	3	4	5	4	5	3	2	5	3	3	4	3	3	4	3	4	62	4	5	4	4	5	4	4	2	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	67	5	4	4	4	5	4	4	5	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	68	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	70	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
33	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	72	4	4	5	4	3	4	4	5	4	37
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
37	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
38	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	64	4	4	4	3	4	4	3	4	3	33
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	66	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	70	3	4	4	4	3	4	3	5	3	33
41	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	62	3	2	2	2	4	4	2	4	4	27
42	5	3	2	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	4	2	4	4	57	4	2	2	3	2	4	3	4	3	27
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	57	4	4	4	4	2	3	4	3	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
46	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	67	4	4	4	4	3	4	4	5	4	36
47	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	62	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31
48	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	75	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
49	5	5	3	3	3	5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	59	3	2	5	3	3	3	3	3	3	28
50	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	63	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
51	4	3	4	5	3	5	3	2	5	3	3	4	3	4	4	3	4	62	4	5	4	3	4	4	4	3	3	34
52	4	3	4	5	4	5	3	2	5	3	3	4	3	3	4	3	4	62	4	5	4	4	5	4	4	2	4	36

MOTIVACIÓN															CENTRALIZACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES													
P10	P11	P16	P17	P18	P20	P23	P31	P36	P37	P40	P46	P48	P50	P52	P53	P54		P2	P3	P25	P26	P27	P30	P32	P38	P44	P45	
4	5	1	1	4	1	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	35	3	2	4	4	5	2	1	3	4	3	31
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	75	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	42
5	5	3	1	4	1	5	4	3	2	3	4	3	3	3	2	1	52	5	1	3	3	5	3	4	3	1	3	31
5	5	3	5	3	2	5	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	62	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	42
5	5	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	60	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	38
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	39	3	2	2	1	4	2	2	3	2	2	23
4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	47	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	25
5	4	2	2	5	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	55	2	1	2	2	4	3	3	2	3	4	26
5	4	3	4	1	2	4	4	2	2	3	2	3	1	2	2	3	47	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	25
5	4	4	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	58	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	31
4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	56	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
4	5	3	2	1	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	64	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	35
4	4	2	1	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	50	4	3	4	2	3	1	1	2	3	3	26
5	5	3	4	2	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	62	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	32
4	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	51	4	2	4	2	4	3	2	2	2	4	29
4	4	2	3	3	3	2	2	4	3	1	1	3	2	1	3	1	42	4	2	3	1	3	3	3	2	2	2	25
4	4	2	2	5	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	47	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	30
4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	56	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
5	5	2	1	4	1	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	57	4	3	4	3	5	2	4	4	4	4	37
5	4	2	1	5	1	5	3	1	1	1	1	1	3	4	3	2	43	5	3	1	1	2	3	4	1	1	1	22
5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	3	67	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	40
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
5	5	3	3	3	1	5	5	1	3	3	5	3	3	3	3	1	55	3	3	1	1	5	3	3	3	3	3	28
5	5	3	4	3	1	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	60	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	38
5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	5	3	2	2	2	3	3	5	2	3	4	5	3	5	4	5	61	4	5	3	3	4	2	4	3	3	4	35
5	5	4	3	3	2	3	3	5	2	5	3	4	3	5	4	5	64	4	5	3	3	4	2	4	3	4	4	36
5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	70	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	68	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	64	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	78	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	71	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	64	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
4	4	3	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	63	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
4	4	1	5	4	1	4	4	1	2	1	3	3	4	2	2	4	49	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	32
4	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	54	2	2	4	2	3	3	2	4	3	3	28
5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	55	3	2	4	1	4	4	3	3	3	4	31
5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	60	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	80	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
5	5	1	1	3	1	4	3	1	1	2	5	3	3	2	2	1	43	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	31
5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	5	3	2	2	2	3	3	5	2	3	4	5	3	5	4	5	61	4	5	3	3	4	2	4	3	3	4	35
5	5	4	3	3	2	3	3	5	2	5	3	4	3	5	4	5	64	4	5	3	3	4	2	4	3	4	4	36

BASE DE DATOS: DESEMPEÑO DOCENTE

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Participación en la gestión de la				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								Desarrollo de la profesionalidad y							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22				
1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	15	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	5	5	5	19
2	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	3	4	14
3	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	3	4	5	5	4	4	33	3	4	3	4	14
4	4	3	4	4	4	4	23	2	3	4	4	13	4	3	4	5	5	4	4	3	32	4	4	4	5	17
5	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	17
6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	4	4	15
7	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
8	3	2	2	2	3	4	16	4	3	3	3	13	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3	4	3	3	13
9	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	14	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	3	3	4	14
10	4	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	3	3	26	3	4	3	4	14	
11	4	3	2	2	4	3	18	2	4	3	4	13	4	3	3	4	3	3	3	2	25	3	4	3	4	14
12	4	3	4	5	4	4	24	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	16
13	4	3	3	4	4	3	21	3	3	4	4	14	4	3	4	4	4	5	4	4	32	3	4	4	5	16
14	4	3	4	4	5	4	24	3	4	4	4	15	5	4	4	5	5	4	5	5	37	4	5	4	5	18
15	2	2	2	3	4	2	15	2	4	2	2	10	4	4	2	5	4	2	2	4	27	3	4	4	3	14
16	4	4	4	3	5	5	25	4	4	5	4	17	5	4	4	5	4	5	5	4	36	4	4	3	5	16
17	4	2	4	4	4	3	21	3	2	4	3	12	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	2	4	4	14
18	2	3	4	5	4	3	21	2	1	3	2	8	2	3	3	3	3	2	3	3	22	4	2	4	1	11
19	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	18	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	20
20	4	3	3	4	4	3	21	3	3	4	4	14	4	3	4	4	4	5	4	4	32	3	4	4	5	16
21	4	4	4	4	4	4	24	2	2	4	4	12	5	5	4	5	5	4	5	4	37	4	4	4	5	17
22	5	5	4	5	4	3	26	1	4	5	5	15	4	3	5	5	4	5	4	4	34	5	3	4	4	16
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4	5	4	4	17
24	4	4	4	5	4	5	26	3	4	5	4	16	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	4	4	5	17
25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	15
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
28	4	3	4	5	4	3	23	4	5	4	3	16	4	3	4	3	3	4	4	3	28	3	4	4	4	15
29	4	3	4	5	4	3	23	4	5	4	3	16	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	16
30	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	5	5	34	3	4	4	4	15
31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
32	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20
33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
37	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
39	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4	4	4	5	17
40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
41	4	3	3	3	5	4	22	4	3	4	4	15	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	16
42	4	2	4	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	3	4	15
43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
44	4	3	3	4	4	3	21	3	4	4	4	15	3	4	3	4	4	5	3	31	3	4	4	4	3	14
45	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16
46	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	5	5	20
47	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16
49	3	3	4	4	4	5	23	4	3	5	4	16	4	3	2	1	4	3	3	3	23	4	5	4	3	16
50	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
51	4	3	4	5	4	3	23	4	5	4	3	16	4	3	4	3	3	4	4	3	28	3	4	4	4	15
52	4	3	4	5	4	3	23	4	5	4	3	16	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	16