

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E.
Experimental de la UNS, 2018

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora

Álvarez Calderón, Giovanna Gisella

Asesor

Villanque Alegre, Boris Vladimir

Código Orcid-Asesor

0000-0002-1449-6989

Chimbote – Perú

2018

ÍNDICE

1.	Palabra clave.....	iv
2.	Título.....	v
3.	Resumen.....	vi
4.	Abstract.....	vii
5.	Introducción.....	8
5.1.	Antecedentes y fundamentación científica.....	8
5.1.1.	Antecedentes.....	8
5.1.2.	Fundamentación científica.....	11
5.1.2.1.	Clima Organizacional.....	11
5.1.2.1.1.	Definición.....	11
5.1.2.1.2.	Teorías.....	12
5.1.2.1.3.	Características.....	14
5.1.2.1.4.	Tipos.....	15
5.1.2.1.5.	Dimensiones.....	17
5.1.2.1.6.	Importancia.....	19
5.1.2.2.	Desempeño Laboral.....	20
5.1.2.2.1.	Definición.....	20
5.1.2.2.2.	Teorías.....	21
5.1.2.2.3.	Factores.....	22
5.1.2.2.4.	Dimensiones.....	23
5.1.2.2.5.	Evaluación.....	23
5.1.2.2.6.	Importancia.....	25
5.2.	Justificación de la investigación.....	26
5.3.	Problema.....	27
5.4.	Conceptualización y operacionalización de las variables.....	29
5.5.	Hipótesis.....	33
5.6.	Objetivos.....	33
6.	Metodología.....	33
6.1.	Tipo y diseño de investigación.....	33
6.2.	Población y muestra.....	34
6.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	35

6.4.	Técnicas de procesamiento y análisis de información.....	37
7.	Resultados.....	39
8.	Discusión de resultados.....	51
9.	Conclusión y recomendaciones.....	57
10.	Agradecimiento.....	59
11.	Referencias bibliográficas.....	60
12.	Anexos.....	64

1. PALABRAS CLAVE

1.1. En español

Tema : Clima Organizacional - Desempeño laboral docente

Especialidad: Educación Superior

1.2. En inglés

Topic : Organizational Climate – Teacher job performance

Specialty : Higher Education

Línea de investigación.

LÍNEA	SUBLÍNEA	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
		Ciencias Sociales	Ciencias de la educación	Educación General (Capacitación pedagógica)

2. TÍTULO

Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la
I.E. Experimental de la UNS, 2018

Organizational climate and work performance in teachers of
the I.E. Experimental of the UNS, 2018

3. RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018. Con respecto a la metodología fue de tipo básico y de diseño no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional. En referencia a la población estuvo compuesta por 55 docentes de tres niveles y la muestra no probabilística de tipo censal. Para el proceso de recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios, una para cada variable, las cuales fueron sometidas a validez mediante juicio de expertos y confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Para el análisis de resultados se utilizó la estadística descriptiva para determinar los niveles de las variables; y la inferencial, para establecer el grado de correlaciones entre las dimensiones y las variables. Finalmente, los datos muestran una relación de $Rho = 0.712$, el cual se considera como positiva media. Asimismo, se encontró un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01. Con base en estos datos se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

4. ABSTRACT

The present investigation had as general objective to determine the significant relationship between organizational climate and work performance in teachers of the I.E. UNS Experimental, 2018. Regarding the methodology, it was of a basic type and of a non-experimental, transectional, descriptive and correlational design. Regarding the population, it was composed of 55 teachers of three levels and the non-probabilistic sample of census type. For the data collection process, the survey technique and two questionnaires were used, one for each variable, which were subjected to validity through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha. For the analysis of results, descriptive statistics were used to determine the levels of the variables; and inferential, to establish the degree of correlations between the dimensions and the variables. Finally, the data show a relation of $Rho = 0.712$, which is considered as positive mean. Likewise, a significance value of 0.000 was found below 0.01. Based on these data, it is concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and work performance in teachers of the I.E. UNS Experimental, 2018.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Considerando las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral, se indago en diversos centros de información físico y virtuales y se identificó los siguientes que guardan relación directa con la presente investigación:

Internacionales

Brito (2020) realizó una tesis para el grado de maestría sobre el clima de una organización y el desempeño de los trabajadores en un centro educativo de Guayaquil, cuyo objetivo fue analizar la relación entre las variables. El método fue básico, con un nivel descriptivo y el diseño correlacional. Con respecto a la población, esta estuvo compuesta por 83 docentes, de los cuales para la muestra fueron elegidos 25, a los cuales se les suministró la técnica de la encuesta y como instrumentos dos escalas de Likert. Finalmente, la significación estadística fue de $p < 0.05$, lo que permite concluir que existe relación entre las variables del presente estudio.

Medina (2018) elaboró su tesis para maestro sobre como incide el clima organizacional en el desenvolvimiento de los docentes en una institución educativa de Quito. En este estudio el objetivo principal fue establecer si existía relación entre las variables mencionadas. Con ese propósito la metodología que se empleó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y el diseño correlacional. La población fue censal y estuvo compuesta por 50 sujetos. En el recojo de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y se les suministró dos cuestionarios. Como resultado se evidenció que el 55% de los docentes manifestaban que el clima educativo influye en su desempeño.

Enríquez y Calderón (2017) desarrolló su tesis para el grado de maestro sobre el clima laboral en el desempeño de los docentes de un colegio del Ecuador. Considerando esto, el propósito general fue determinar la relación entre las variables mencionadas, y para ese fin se utilizó la metodología cuali – cuantitativa con diseño descriptivo correlacional. Asimismo, se utilizó una muestra censal conformada por 60 docentes, a estos se les administró la técnica de la encuesta y como instrumentos, dos cuestionarios. Por último, los datos muestran que el 100% exponen que si existe relaciona entre las variables del presente estudio.

Nacionales

Cubas (2019) realizó su tesis de maestría sobre el desempeño laboral y su relación con el clima organizacional en un instituto de Cajamarca. Esta investigación el fin fue establecer la relación entre las variables mencionadas. Para esa finalidad se utilizó el tipo de estudio básico y de diseño descriptivo correlacional. La población se compuso de 39 maestros y la muestra fue de 21 de ellos. Para acopiar los datos se utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios. Por último, los resultados evidenciaron que el valor de Pearson fue de 0.863, a partir de esto, se finiquita que existe correlación significativa entre las variables.

Vicente (2019) desarrolló su tesis de magíster sobre la relación entre el clima laboral educativo con el desempeño de los docentes en un colegio de Lima. Este tuvo como finalidad describir la relación entre las variables que se mencionaron. Para esto se utilizó la metodología de tipo sustantivo y de diseño descriptivo correlacional. En referencia a la población fue censal conformada por 30 profesores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados muestran la probabilidad asociada es $p < 0.1$, por ende, el valor se ubica en la zona de rechazo y se concluye que existe correlación entre las variables del presente estudio.

Ramos (2018) realizó su tesis de maestría que abordó la conjunción entre el clima de una organización y el desenvolvimiento de los profesores en un colegio de Lima. La finalidad fue identificar la relación entre ambas variables mencionadas y para esto se utilizó la metodología de tipo cuantitativa y de diseño correlacional. Con respecto a la población docente fue censal constituida por 113 sujetos, quienes fueron sometidos a la técnica de la encuesta y dos instrumentos denominados escalas de EDCO. Por último, los resultados mostraron que el Rho de Spearman fue de 0.832, por ende, se concluye que existe correlación entre las variables de la investigación.

Regionales y/o locales

Trujillo (2019) desarrolló su tesis de maestría sobre la incidencia del clima de una organización en el desempeño de los docentes en una institución de la ciudad de Chimbote. A partir de lo expuesto se infiere que el propósito fue identificar la relación entre las variables mencionadas. Para este fin se utilizó el tipo descriptivo y el diseño correlacional. En este estudio se utilizó una población censal de 9 participantes, y

como técnica la encuesta con sus respectivos cuestionarios. Los resultados establecieron que el 95% considera que existe relación entre las variables.

Velezmoro (2019) realizó su tesis de maestría sobre la relación entre el clima organizacional y el desenvolvimiento de los profesores en una institución educativa de Nuevo Chimbote, cuyo meta fue medir el vínculo entre las variables establecidas. La metodología fue de tipo cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. La población de profesores estuvo constituida por 16 sujetos y fue censal. Los datos se obtuvieron a través de la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados indican que el Rho de Spearman fue de 0.895, lo que permite concluir la relación significativa entre las variables del presente estudio.

Vega (2018) desarrolló su tesis de doctorado sobre la incidencia del clima en las instituciones en el desenvolvimiento de los profesores en un colegio de Nuevo Chimbote, cuyo objetivo fue identificar la relación entre las variables mencionadas. Para esto, el tipo de investigación fue no experimental y de diseño correlacional. Con respecto a la población fue censal constituida por 46 docentes, a los cuales se les suministró una encuesta a través de dos cuestionarios. Los datos estadísticos evidencian que la estadística de Pearson fue $r = 0,628$, por lo tanto, se concluye que existe relación entre las variables.

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Clima Organizacional

5.1.2.1.1. Definición

Se puede comprender por clima organizacional a la distribución de toda relación laboral que es desarrollada en diferentes lugares de trabajo y según sea la distribución se podrá evaluar y calcular el rendimiento y logro que se obtuvo en la calidad de los bienes y servicios que se brindan.

Esto es afirmado por Litwin citado por Acuña y Ceras (2019) donde expone que el clima organizacional está conformado por todas las manifestaciones que desarrollan los empleados dentro de una organización, es decir, aquello que piensan, su manera de actuar y su desenvolvimiento en las diversas actividades que realizan.

Por su parte, Chiavenato (2012) indica que el clima organizacional comprende todo el ambiente que rodea al trabajador, desde: la infraestructura

donde se encuentra hasta la manera de desenvolverse, la forma de interactuar con sus colegas de trabajo, y las actividades que a diario se realizan, todo ello establece una conducta dentro de una organización.

De manera similar, Atalaya (2016) considera que el clima organizacional es un cúmulo de actividades entre el cambio y la conformidad con la finalidad de encontrar el progreso y la forma de adecuarse en ese ambiente.

Para finalizar se determina que el clima organizacional comprende las diferentes manifestaciones que se desarrollan en una organización empezando desde la forma de hacer las cosas, de buscar respuestas y soluciones con el único fin de desarrollar su labor adecuadamente tomando en cuenta la rutina del día a día .

5.1.2.1.2. Teorías

El clima organizacional está cimentado en diversas teorías, entre estas destacan las siguientes:

La teoría del clima organizacional de Likert. –En referencia a esta teoría, Elizabet (2019) manifiesta que Likert enfoca el estudio del clima organizacional desde una perspectiva estructural, es decir, analiza su naturaleza de las realciones entre las personas y como influencia en la organización.

Asimismo, Likert, argumenta que el comportamiento de los empleados dentro de una empresa esta influenciado y motivado por el actuar del personal administrativo y por la forma como estos exponen sus percepciones, informaciones, competencias y valores en sus labores (Páramo, 2016).

Teorías de las relaciones humanas. - Es investigada por Mayo, y se genera en contra de la teoría tradicional del procedimiento administrativo, es decir, esta en contra de la deshumanización de los trabajadores en sus labores, ya que en muchas ocasiones estos eran sometidos a prácticas crueles o demasiado rudas, lo que generaba que las relaciones humanas dentro de una empresa u organización no tenga un buen desarrollo. (Páramo, 2016)

Asi lo corrobora, Acosta (2015) cuando menciona que esta teoría no visualiza al trabajador como un medio monetario, sino como un ser compuesto por sentimientos, emociones, percepciones, necesidades, deseos, temores, etc., lo que influye en las relaciones con sus demás colegas y, también, lo orienta a lograr sus propósitos y metas dentro de la normativa de la empresa u organización.

Por ende, se comprende que esta teoría establece una relación conjuntiva entre la percepción humanista hacia el trabajador, enfocados en aspectos sociales y psicológicos, y su relación con la meta de la productividad y rendimiento dentro de la empresa.

Teoría humanista por Carl Rogers. – Indica que el trabajador debe desempeñarse en un contexto afectuoso y fresco en donde se eliminaran los miedos la desconfianza y la angustia a medida que socializa. (Acosta, 2015)

Considerando lo expuesto se infiere que dentro del ámbito educativo para que exista un clima organizacional favorable es fundamental que los directivos, administrativos y docentes mantengan buenas relaciones sociales, ya que influirá en el rendimiento y eficacia de su trabajo al área que pertenezcan.

Teoría Sociocultural de Vygotsky. – Este autor argumenta que el aprendizaje de las personas está influenciada por el contexto, es decir, por la interacción con otras personas, lo cual determina su inteligencia. (Bahamondes, 2008)

Asimismo, menciona que la interacción de las personas es fundamental para el desarrollo de la persona y grupo social en cualquier ámbito, y dentro de la escuela, si las relaciones son inadecuadas, entonces, el contexto será inestable y poco productivo y viceversa.

A partir de las teorías expuestas se puede concluir que el clima organizacional es el conjunto de pensamientos, emociones, necesidades y relaciones que evidencian los trabajadores dentro de un contexto laboral, lo cual influye en el rendimiento o productividad de la empresa u organización.

5.1.2.1.3. Características

El clima organizacional tienen características que fueron determinadas por Litwin y Stinger (1998, citados por Ramos, 2018), estas son:

Estructura.- Se conceptualiza como los conocimientos que tienen los representantes de la organización acerca de las normas, reglas, procesos y procedimientos de las diversas funciones que deben realizar los trabajadores dentro de la empresa u organización.

Responsabilidad.- Se relaciona directamente con la conciencia que tiene cada uno de los trabajadores acerca de la labor que deben realizar cada uno de ellos dentro de la organización, en otras palabras, realizar sus funciones de manera

comprometida, sin estar siendo supervisado o amonestado para que cumplan sus labores.

Recompensa.- Es la valoración extra que se le asigna a cada uno de los integrantes de la organización por la destacada labor que realiza, es decir, el premio que se le brinda.

Desafío.- Son los retos que se proponen y, también, aquellos que se presentan en la estructura y desarrollo de la organización y que tienen que ser superados o cumplir las metas y objetivos propuestos.

Relaciones.- Son aquellas interacciones sociales que se evidencian entre los representantes de la organización y los trabajadores en el proceso de desarrollo de sus funciones, y donde están presentes un conjunto de normas, reglas, procesos, procedimientos, trámites, entre otros aspectos.

Cooperación.- Es la cooperación y/o contribución entre todos los miembros de la organización, ya sea en los niveles inferiores como superiores con el propósito de cumplir los objetivos o las metas propuestas por la organización.

Estándares. – Se concibe como el estereotipo, patrón o modelo que se debe seguir en las actividades y rendimiento dentro de la organización.

Conflictos. – Son los enfrentamientos que se producen dentro de la organización como producto de la pluralidad de pensamientos, opiniones y decisiones que se toman, y que deben ser resueltas de manera democrática.

Identidad.- Es el sentido de pertenencia hacia la organización y es un aspecto determinante dentro del ámbito laboral, ya que permite que los integrantes de esta puedan realizar sus funciones con base en las metas de la organización.

Luego de lo manifestado, se concluye que las características del clima organizacional están enfocados en las interacciones que tienen cada uno de los integrantes de la organización así como del rendimiento y objetivos que tiene la empresa en cada uno de sus niveles, es decir, desde los inferiores a los superiores.

5.1.2.1.4. Tipos

En referencia a clasificación de los tipos de clima organización, se consideró el que plantea Brunet (2011, citado en Cayro, 2018), quien determina los siguientes

a) Clima autoritario

Clima autoritario - explotador.- En esta clase de clima, las decisiones se toman en las altas esferas de la organización, sin contar con las opiniones de los demás. Asimismo, a los trabajadores de la empresa se les asigna su función, la cual debe ser cumplida a cabalidad y sin ningún tipo de error, ya que sino recibirán fuertes y, hasta crueles. Es decir, en este tipo de clima, los empleados realizan sus labores en un contexto de temor, amedrentamientos, castigos.

Clima autoritario – paternalista.- En este tipo, las autoridades de la organización tienen confianza con los empleados, pero es de manera condescendiente, es decir como un amor con su siervo, a pesar de considerar las opiniones de los niveles inferiores, las decisiones solo lo toman un grupo de poder. Asimismo, las recompensas y castigos que se les asignan a los trabajadores no son los adecuados para un buen rendimiento y desarrollo laboral.

b) Clima participativo

Clima participativo - consultivo. – En este tipo, las autoridades, representantes o los altos mando jerárquicos de la organización consideran las opiniones de los empleados. En otras palabras, se les da la autoridad para tomar decisiones en las esferas que le corresponda y la comunicación es descendente. Asimismo, las recompensas y castigos están acordes con lo que se realizó o dejó de realizar durante las funciones de los trabajadores.

Clima participativo - en grupo. – Es uno de los climas con mayor perspectiva de evolución, ya que el proceso de toma de decisiones lo realiza cada uno de los trabajadores en el nivel que se encuentre, pero informado a las altas esferas de la empresa, es decir, existe engranaje en las partes y en el todo. Asimismo, la comunicación entre las personas de la empresa es de manera lateral, y todos los esfuerzos se aúnan con la finalidad de cumplir las metas y objetivos propuestos bajo las estrategias, métodos y técnicas planificadas.

Se puede determinar que en el clima autoritario o también, llamado cerrado, el desarrollo de la empresa no se podrá realizar, y terminará por extinguir la organización debido al malestar de cada uno de los trabajadores; mientras que en el clima participativo o abierto, la evolución de la empresa será adecuado, ya que existe un buen clima entre los trabajadores y autoridades de la empresa, en este caso de la institución educativa.

5.1.2.1.5. Dimensiones

Para el desarrollo del presente estudio, se consideraron las siguientes dimensiones del clima organización, las cuales están fundamentadas en la concepción de Ramos (2018), estas son:

Comunicación y confianza.- Con respecto a la comunicación, es el nivel de trato o relación verbal y/ o no verbal que consiste en la transmisión de información (conocimientos, sentimientos, emociones, deseos, etc.) que se manifiesta entre los trabajadores de la organización, ya sea de manera interna o externa en cada uno de las áreas donde realizan sus funciones.

Por otra parte, es necesario recalcar que cuando no existe una buena comunicación entre los trabajadores o altos mandos dentro de la empresa, entonces las decisiones que se tomen pueden perjudicar o causar conflictos entre cada uno de los miembros de la organización en los diferentes niveles, por eso, siempre es necesario que cada nivel y/o área de la empresa tenga estrategias, métodos y/o técnicas de diversos medios para una buena comunicación, ya que es un herramienta de gestión muy relevante. (Robbins, 2009). Por esto dentro de la institución educativa debe existir una buena comunicación entre todo el personal y directivos que labora.

En referencia la confianza, esta se determina como el grado de seguridad y franqueza que se tiene con las otras personas que laboran dentro de la empresa. Asimismo, de estas se desprenden otros elementos relevantes que permiten que las relaciones entre los trabajadores será llevadero, entre estos se tiene a la rapidez, el respeto, grado de aceptación, la integridad, la capacidad, etc., de los empleados.

Luego de lo expuesto se puede comprender que en una institución educativa debe existir buenos canales de comunicación, ya que esto permitirá que la confianza entre sus miembros sea mayor, generando un clima organizacional favorable y un mejor desempeño y rendimiento en cada uno de sus miembros.

Motivación

Es el acicate que siente cada uno de los miembros de la empresa de manera personal, social y organizacional. Es decir, cada uno de los trabajadores realiza su trabajo de acuerdo a la motivación que siente, por eso los directivos de la empresa deben siempre considerar y averiguar a través de estrategias las motivaciones de sus empleados, ya que esto le permitirá actuar de manera adecuada cuando se

realicen las resompensas. Asimismo, esto influirá en el desempeño y logro de objetivos en cada área o nivel de la institución educativa. (Chiavento, 2012)

Participación

Con respecto a esta dimensión, Martín (2000, citado por Ramos, 2018) lo conceptualiza como el grado de colaboración de cada uno y entre los trabajadores dentro la organización. En el ámbito educativo es el grado de competetración entre cada uno de los directivos, administrativos y docentes en la participación de reuniones, trámites, procesos, procedimientos, comisiones, entre otros, con la finalidad del crecimiento y desarrollo de la institución educativa.

Asimismo, Robbins (2009, citado por Ramos, 2018) expone que el nivel de participación de los trabajadores y entre estos, está determinado por las motivaciones y su desempeño dentro de la institución educativa. Asimismo, este clima debe permitir que cada uno de los mimbptos pueda expresar de manera democrática sus pensamientos, opiniones, críticas, aportes, entre otros con el objetivos de lograr el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

Por lo tanto, la comunicación y la confianza, como la motivación y la participación son esenciales para crear un clima organizacional favorable, ya que permiten que la interacción entre los trabajadores sea estable y dinámico y, por ende, el rendimiento y los objetivos de la institución se puedan lograr.

5.1.2.1.6. Importancia

Acerca de la relevancia del clima en una organización Brunet (1987, citado en Palpa, 2019), expone lo siguiente:

De manera omnímota, el clima evidencia una serie de valores, reacciones y pensamientos de cada uno de los miembros de la organización. Por esta razón es fundamental que la parte directiva deba analizar y diagnosticar su clima laboral, esto por tres motivos:

- Evaluar los orígenes de las situaciones problemáticas que no permiten el buen desarrollo de la organización.
- Iniciar y establecer una modificación laboral que permita supervisar de manera adecuada las intervenciones que realizó.
- Seguir con el análisis y supervisión de los cambios e intervenciones que realizó para evitar futuros errores o invonvenientes que podrían surgir.

Es por estas razones que los directivos o altos mandos de una organización tienen la responsabilidad y el deber de velar por el buen desarrollo de un clima, ya que este tendrá repercusiones en cada una de las áreas y/o niveles de la institución educativa y, a la vez, tendrá incidencia directa en el desempeño, desarrollo y logro de objetivos y metas dentro de la organización.

Asimismo, es necesario recalcar que un buen clima no solo debe estar centrado en las buenas remuneraciones o consideraciones que se tengan a los miembros de la organización, sino debe centrarse en la adecuada interacción entre estos.

5.1.2.2. Desempeño Laboral

5.1.2.2.1. Definición

En cualquier institución el desempeño laboral es de gran relevancia, ya que permite que esta se desarrolle de manera favorable y se pueda tener éxito. El rendimiento laboral se concibe de la siguiente manera:

Para Palmar, Valero y Jhoan (2014) exponen que es el desenvolvimiento que realiza cada miembro de una organización dentro de sus labores, lo cual está sometida a ciertas normas y reglas, y que debe ejecutarlas con eficiencia, eficacia y efectividad para lograr las metas institucionales.

De manera similar, Chiavenato (2000, citado por Soria, 2018, p. 28) conceptualiza al desempeño laboral como aquellos procedimientos observables que realiza cada uno de los empleados con el propósito de lograr los fines y objetivos organizacionales.

Por último, Bermúdez (2015) argumenta que el desempeño laboral es la conjunción de su desenvolvimiento y comportamientos para obtener resultados, es decir, la competencia para producir, elaborar y/o generar un bien o servicio en un tiempo prudente, con un menor esfuerzo y de buena calidad.

En síntesis, se puede concebir al desempeño laboral como el desenvolvimiento efectivo y eficaz que realiza cada uno de los miembros de la organización con la finalidad de lograr las metas institucionales.

5.1.2.2.2. Teorías

Con respecto al desempeño laboral existen diversas teorías, sin embargo, para el propósito del siguiente estudio se abordaron las de Campbell y Earley y Shalley citadas por Pastor (2018), las cuales serán descritas a continuación:

Teoría de desempeño laboral según Campbell. – Este modelo manifiesta que la acción es el sinónimo de desempeño laboral y no, necesariamente los resultados, a pesar de estar relacionado a estos. Asimismo, expone que el conocimiento de tipo declarativo, procedimental y actitudinal son determinantes para el redimiento de los trabajadores dentro de la empresa, ya que los guiarán para realizar sus labores con eficacia, efectividad y calidad en cada una de sus áreas o niveles a los que pertenezcan.

A partir de lo expuesto se concluye que el desempeño laboral es la acción que realiza cada persona en su área de trabajo, lo cual está enmarcado por diversos factores como motivación, disciplina, liderazgo, esfuerzo y trabajo equipo.

Teoría de desempeño laboral según Earley y Shalley. – Esta teoría considera que el desempeño laboral está influenciado por las metas organizacionales. Es decir, manifiesta que existen dos fases dentro del desempeño laboral: la primera, es la formulación de las metas institucionales, la evaluación de estas y, finalmente, su internacionalización; la segunda, es el desenvolvimiento y ejecución de la primera fase, lo cual permite que estas se vuelvan en acciones, que vienen a ser el desempeño de los trabajadores.

Con base en lo expuesto se concluye que la importancia de metas que se les asigna a cada persona influye en el desempeño y desarrollo laboral en cada una de las áreas donde se desenvuelve.

5.1.2.2.3. Factores

Dentro de una institución para que el desempeño laboral sea efectivo es necesario considerar los siguientes factores, según Flores (2019), estos son:

La motivación.- Es un aspecto esencial, ya sea intrínseca o extrínseca, ya que permite que cada uno de los trabajadores tenga un mejor desenvolvimiento y pueda cumplir con sus objetivos propuestos o asignados dentro de la organización.

Adecuación / ambiente de trabajo.- Este aspecto es muy importante, ya que el acondicionamiento permite que el trabajador se sienta cómodo en su contexto laboral, asimismo, el ambiente debe ser ameno, comunicativo y participativo, ya que fluirá una mejor comunicación y, en consecuencia, un mejor desempeño laboral.

Establecimiento de objetivos.- Es necesario que los objetivos que se planteen a cada uno de los miembros de la organización sean posibles de lograr y

sean viables, a pesar de su nivel de dificultad, ya que al alcanzarlos, los trabajadores se sentirán motivados y mejorarán su desempeño.

Reconocimiento del trabajo.- La gratitud permite que el trabajador se sienta satisfecho con el trabajo que ha realizado, y por ende, útil y valorado, por otra parte, cuando no se valora su trabajo o se le castiga por un solo error, a pesar de haber tenidos muchos aciertos genera que el empleado se sienta desmotivado lo cual mengua su desempeño dentro de la organización.

La participación del empleado.- Este factor es muy importante, ya que cuando el trabajador se siente parte de la toma de decisiones se siente motivado, además, que es quien está en contacto directo con las actividades que se realizan en la organización, y tiene cierto grado de conocimiento de las propuestas de mejora que se podrían realizar.

La formación y desarrollo profesional.- Estos aspectos permiten que los empleado se sientan más motivados, ya que pueden comprobar que sus conocimientos y competencias van mejorando y es beneficioso para ellos a nivel económico y productivo dentro de la organización.

De esta manera se concluye que, se establecen los factores que realmente sean efectivos, eficientes y eficaces, que permitan el alcance de las metas fijadas.

En síntesis, además de los honorarios es necesario que las empresas, instituciones u organizaciones motiven y traten con estimación a sus empleados y no sólo como un entorno para alcanzar las metas organizacionales. En la actualidad, tanto mérito ha recaudado el cuidar por la riqueza de toda la junta de una compañía; que es correcto analizar si el sistema de compensaciones que se utiliza no únicamente beneficia a la corporación, hado que todavía satisface las necesidades de los empleados.

5.1.2.2.4. Dimensiones

Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral, Oros (2019) considera las siguientes:

Trabajo en equipo. – Es la realización de un cúmulo de actividades y procedimientos que ejecuta con otros miembros de la organización y con los cual complementa su actividad laboral en diferentes aspectos, teniendo siempre metas en común.

Satisfacción laboral. – Es el nivel de regocijo y agrado que siente el trabajador por haber realizado una labor adecuada dentro de un contexto ameno y que genera en él una retribución cognitiva, social y económica de acuerdo con sus expectativas.

Capacitación. – Se conceptualiza como el conjunto de actividades y acciones didácticas que tiene como finalidad mejorar y/u optimizar las competencias de diversa naturaleza en los miembros de la organización para que puedan realizar una labor con eficiencia y eficacia.

5.1.2.2.5. Evaluación

La evaluación dentro del ámbito de una institución u organización es un fase establecida que permite identificar el desarrollo cuali-cuantitativo de cada uno de los trabajadores en relación a la función o trabajo que realizan.

Así lo corrobora, Puchol (1993, citado por Boada, 2019) cuando establece que el proceso evaluativo es un procedimiento que se realiza de manera ininterrumpida y sistemática en cada uno de los niveles y áreas de las organización con la finalidad de detectar fallas, errores, aciertos, entre otros, los cuales le servirán para fines prospectivos (a futuro) y retrospectivos (lo que se planificó).

Por su parte, Chiavenato (2007, citado por Boada, 2019) enfoca a la evaluación del desempeño laboral como la valoración o enjuiciamiento que se hace de la tarea que el trabajador ha realizado, asimismo, establece que para poder hacer una correcta evaluación es necesario conocer las funciones directas e indirectas que tenía el empleado dentro de la institución, todo esto con el fin de mejorar u optimizar su desempeño con miras al logro de los objetivos de la organización.

Por último, Robbins y Judge (2013) consideran que en la evaluación del desempeño laboral se deben considerar tres aspectos:

El desempeño de la tarea.- Relacionada con las responsabilidad, deberes y obligaciones que tiene el trabajador dentro de área y nivel en la organización.

Civismo: Se relaciona con el nivel o grado de relaciones con lo demás y la identificación de cada uno de los miembros con la organización, todo esto con aras de lograr los objetivos institucionales.

Falta de productividad: Hace referencia a todas aquellas manifestaciones de tipo cualitativas y cuantitativas que no permiten un buen desarrollo en la productividad de la organización.

Se concluye que la evaluación del desempeño laboral es un actividad sistemática que permite identificar, valorar y enjuiciar diversas acciones y procedimientos dentro de una organización.

5.1.2.2.6. Importancia

La relevancia del desempeño laboral reside en diversos aspectos, desde los personales hasta los organizacionales. Con respecto a esto, Chiavenato (1999, citado por Espinoza, 2019) establece que dentro del desempeño laboral, un aspecto importante es la retroalimentación, la que permite que el trabajador tenga mejores resultados en la función que realiza.

Asimismo, afirma que los principales motivos para que las instituciones esten atentas al desempeño de sus trabajadores reside en los siguiente:

- Permite una evaluación sistemática de cada uno de los trabajadores, lo cual faculta a las autoridades de la empresa a dar aumentos, transferencias, y, también despedidos.
- Permite hacer seguimiento a los trabajadores y a la vez, darles las pautas en cuanto a sus actividades, funciones, competencias, entre otros.
- Posibilita que los trabajadores conozcan lo que sus autoridades o jefes inmediatos piensan de ellos, con la finalidad de mejorar u optimizar sus labores.

La valoración del desempeño laboral debe generar mejoras a la propia institución y a sus trabajadores.

- La valoración debe hacerse no solo a nivel personal, sino también institucional.
- La valoración debe realizarse de acuerdo al desenvolvimiento de su trabajo y no a aspectos personales.
- La apreciación debe ser apreciada y aceptada por el evaluador y el avaluado de manera democrática y armónica con la finalidad de mejorar.
- La evaluación se debe centrar en la mejora de algunos trabajadores que presentan dificultades en sus funciones.

Por todo lo expuesto, se concluye que la relevancia de la evaluación del desempeño laboral radica en la medición de las competencias, actitudes, productividad y acciones del trabajador, por parte de su líder inmediato.

5.2. Justificación de la investigación

Toda estudio debe estar cimentada en diversos aspectos, considerando esto, el presente estudio se justifica en tres criterios:

Teórico, ya que se indagó, recopiló y sistematizó información actualizada sobre la variable clima organizacional y desempeño laboral docente, lo cual avaló la fundamentación del estudio en sus diversos aspectos. Asimismo, servirá como antecedente y fuente de consulta para otras investigaciones con temática similar.

Práctica, en este criterio tuvo dos beneficios, el primero permitió determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018; y el segundo, servirá como un diagnóstico para un estudio de carácter aplicada, es decir, para proponer y ejecutar algún programa o método para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la institución mencionada.

Metodológico, debido a que todos los métodos, técnicas e instrumentos estuvieron dentro de los ámbitos de la investigación. Es decir, pasaron por procesos de validez y confiabilidad de carácter teórico – práctico. En otros términos, mediante la sustentación de diversas teorías y procedimientos estadísticos. Por ende, los resultados y conclusiones del estudio son fiables y puede ser utilizados en otras investigaciones de temática similar.

Social, porque el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes, lo cual repercute directamente en el proceso pedagógico y, por ende, en sus competencias cuando se desenvuelven en la realidad.

5.3. Problema

La educación es concebida como el proceso de formación integral del ser humano. Es así que los diversos países a nivel mundial como Finlandia, China y Singapur se preocupan por diversos aspectos pedagógicos y no pedagógicos con el objetivo de brindar una educación de calidad. (BBC, Corporación Británica de Radiodifusión, 2019).

Dentro del ámbito educativo existen dos agentes por excelencia, el alumno y el docente. Con respecto al segundo, su función es determinante para que el primero pueda desarrollarse, por ese motivo es necesario que se consideren diversos aspectos para su desempeño, entre estos, está el clima organizacional, el cual es conceptualizado como todo lo que le circunda al trabajador, en otros términos: la infraestructura donde se encuentra, la forma de desempeñarse, de relacionarse con sus colegas de labores, y las

actividades y acciones que cotidianamente se resuelven, todo ello marca una conducta dentro de una organización. (Chiavenato, 2012). Por eso, es importante que el clima dentro de las instituciones educativas sea agradable, ya que motivará y mejorará el bienestar del docente y, por ende, de su función o accionar con los demás docentes, directivos y, lógicamente, los alumnos.

A pesar de la relevancia de este aspecto, en muchas instituciones educativas no se tiene un buen clima organizacional, es decir, no hay una adecuada comunicación, lo que no permite la confianza para manifestar las diversas problemáticas que ocurren, asimismo, existe poca motivación por el ambiente tenso y de estrés que se manifiesta en ese contexto, lo que origina que haya escasa o nula participación en las diversas actividades o acciones educativas que se realizan. Así lo expresa Mora (2007), cuando expone que las instituciones educativas de Venezuela tienen problemas básicamente de clima laboral, lo que genera insatisfacción en los docentes, y como consecuencia, un bajo desempeño.

Con respecto al desempeño laboral, esta se concibe como los procedimientos y/o comportamientos de los docentes para lograr un objetivo en común dentro de una organización (Soria, 2018). Se comprende entonces que todas aquellas manifestaciones que realizan los docentes en relación a sus funciones son importantes para lograr las metas de la institución educativa. Si bien es muy importante y determinante dentro del proceso enseñanza – aprendizaje, también, es necesario que este agente esté en un ambiente de trabajo en equipo adecuado para que nutra sus conocimientos, se sienta satisfecho laboralmente, ya que esto le permitirá trabajar con más motivación y que, constantemente, se esté capacitando para mejorar el rendimiento académicos de sus estudiantes.

En el ámbito nacional, la educación ha tenido una serie de problemáticas de diversas aristas que comprenden desde las evaluaciones docentes hasta la infraestructura en las diversas regiones. Sin embargo, en el presente se continúa evaluando a los docentes solo en el ámbito académico, es decir, su desempeño dentro del aula, descuidando factores exógenos como el clima organizacional, el cual es muy relevante para mejorar diversos ámbitos como el trabajo que se realiza en equipo, la comunicación intrapersonal e interpersonal, la confianza, la participación, entre otros aspectos.

Así lo corrobora Menarguez (2004), cuando sostiene que, si no existe un buen clima institucional, esto genera que los maestros no tengan un correcto desenvolvimiento y, por ende, su trabajo se dificulta, lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes.

En el contexto local, específicamente, en la I.E. Experimental de la UNS, 2018, se puede visualizar que existen diversos factores que no se están desarrollando adecuadamente dentro del clima organizacional, como la comunicación, la motivación y la participación docente en las diversas problemáticas educativas que se analizan. Esto tiene incidencia en el desempeño laboral de los docentes, ya que el trabajo en equipo no es satisfactorio, asimismo, hay ciertos rasgos de insatisfacción laboral y una capacitación intermitente, es por esos motivos que se realizó el presente estudio, con el objetivo de analizar la relación entre las variables mencionadas.

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Definición conceptual

1° Variable: Clima organizacional

Chiavenato (2012) establece que el clima de una organización comprende todas las manifestaciones que circundan al docente, en otras palabras, de aspecto de la infraestructura, su desenvolvimiento y la relación con su colega en las actividades que cotidianamente se resuelven, todo ello marca una conducta dentro de una organización.

2° Desempeño laboral

Palmar y Jhoan (2014) manifiesta que el desempeño laboral tiene como eje central como el docente se desenvuelve en cada uno de los aspectos de su labor pedagógica, es decir, la eficiencia y eficacia con la que realiza su trabajo en bien de la institución que la cobija.

5.4.2. Definición operacional

- **Clima organizacional**

El clima organización es un proceso que involucra la comunicación y la confianza, la motivación y la participación de los trabajadores que interaccionan en una entidad, la cual determina sus comportamientos y conductas, este proceso se puede cuantificar mediante un cuestionario.

- **Desempeño laboral**

Es el desenvolvimiento que tiene una persona en su labor dentro una entidad, donde se ve influenciada por el trabajo en equipo, la satisfacción laboral y la capacitación que recibe, este aspecto puede ser medible mediante un cuestionario.

5.4.3. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Comunicación y confianza	<p>Existe comunicación sobre los medios y materiales</p> <p>Existe comunicación entre los directivos y los docentes</p> <p>Existe diálogo asertivo y respeto entre los miembros de la comunidad educativa</p> <p>Analizan las situaciones pedagógicas entre los directivos y docentes</p>	<p>La dirección se preocupa por informar a los miembros de la I.E. de las innovaciones educativas, con el fin mejorar la calidad del mismo.</p> <p>Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los coordinadores y directivos</p> <p>En la I.E se comparten las inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.</p> <p>En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I. E”</p> <p>El director promueve una atmósfera de confianza y respeto en la I. E</p> <p>El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás</p> <p>El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros</p> <p>Mantiene buenas relaciones con sus colegas, coordinadores y directivos</p>
	Motivación	<p>Existe reconocimiento en la labor de los directivos y docentes</p> <p>Existe capacitaciones constantes a los directivos y docentes</p> <p>Promueve actividades, acciones y comportamientos que permitan el desarrollo de la I.E.</p>	<p>Se siente reconocido por parte de sus colegas, coordinador y/o director.</p> <p>Considera que los reconocimientos por parte de la dirección son adecuados</p> <p>Se siente motivado a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas y didácticas.</p> <p>Logra una adecuada capacitación que le permite aportar al rendimiento académicos de sus alumnos y a la I.E.</p> <p>Se siente motivado a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I. E</p> <p>Muestra interés en el futuro de la I.E. a corto y largo plazo.</p> <p>Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.”</p> <p>Mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad de la I.E.</p>
	Participación	<p>Analiza y ejecuta ideas y acciones en los asuntos pedagógicos</p> <p>Participa en la elaboración de proyectos curriculares y extracurriculares</p> <p>Participa en las soluciones de las problemáticas que presenta la I.E.</p>	<p>Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I. E</p> <p>Realiza acciones para generar cambio hacia una adecuada gestión dentro de la I.E.</p> <p>Elabora proyectos de innovación pedagógica con la finalidad de mejorar el rendimiento académico</p> <p>Participa de manera activa aportando con ideas sobre asuntos curriculares y extracurriculares</p> <p>Propone alternativas ante situaciones problemáticas que se manifiestan en la I.E.</p> <p>Participa en las diferentes actividades curriculares de la I.E.</p> <p>Participa en la decisión de situaciones problemáticas de carácter pedagógico.</p>

			Participa en el desarrollo de los diferentes proyectos productivas en la I. E
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Acepta y respeta las normas y condiciones de trabajo de la I.E. Evidencian buenas relaciones entre los directivos, coordinadores y docentes. Realizan de manera asertiva el trabajo en equipo Existe respeto al exponer las ideas durante el trabajo en equipo	Las condiciones en las que trabaja en equipo son adecuadas Las reglas de trabajo en equipo son respetadas por todos los participantes Las cargas de trabajo en equipo son repartidas de manera equitativa Existe buenas relaciones comunicativas con sus colegas, los coordinadores y directivos Existe compañerismo y confianza durante el trabajo en equipo con los colegas, coordinadores y directivos Siente confianza cuando manifiesta sus opiniones durante el trabajo en equipo Respeto las ideas de los demás cuando trabaja en equipo Se siente incómodo al trabajar con personas con personalidad distinta a la suya
	Satisfacción laboral	Siente satisfacción personal y laboral Siente comodidad con los medios y materiales para realizar su labor pedagógica Respeto las normas, reglamentos y a sus compañeros de trabajo	El salario que percibe lo satisface a nivel personal Se siente satisfecho en su desarrollo laboral Cuando se trabaja en equipo se cuenta con las herramientas y equipos necesarios La I.E. cuenta con medios y materiales que permiten un buen desempeño laboral docente Existe compañerismo entre colegas durante su desarrollo laboral Las relaciones con su coordinador y director son buenas durante su desempeño laboral Cumple y respeta las directivas y reglamentos de su I.E. Las relaciones laborales con sus colegas, coordinadores y directivos son adecuadas
	Capacitación	Evidencia que se capacita de manera constante Evidencia mejoras pedagógicas a partir de las capacitaciones Mejora el rendimiento académico de sus alumnos	Usted se capacita de manera constante para su mejora laboral. Los directivos de la I.E. promueven el desarrollo constante de capacitaciones para sus docentes Usted asiste a capacitaciones externas que brinda la I.E. La capacitación que recibe es acorde a su necesidad de mejora laboral docente La capacitación que recibió logró mejorar sus capacidades didácticas y cognitivas Su formación profesional y fortalecimiento de capacidades le da seguridad para desempeñarse adecuadamente dentro de la I.E. El rendimiento académico de los alumnos mejoró luego de las capacitaciones recibidas. Usted se siente parte de los logros obtenidos por sus alumnos y por la I.E.

5.5. Hipótesis

Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo general

Determinar la relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

5.6.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel del clima organizacional de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

Establecer la relación entre las dimensiones comunicación y confianza y trabajo en equipo en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

Establecer la relación entre las dimensiones motivación y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

Establecer la relación entre las dimensiones participación y capacitación en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo y diseño de investigación

6.1.1. Tipo de investigación

En este estudio se utilizó el tipo de estudio básico, el cual tiene como propósito observar de manera sistemática un fenómeno y recoger la información del mismo. El objetivo de este estudio es enriquecer y conocer el funcionamiento de la(s) variable(s) que se está(n) analizando (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, CONCYTEC, 2018).

En el presente estudio se visualizó y recopiló información de las variables sobre el clima organizacional y desempeño laboral, en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

6.1.2. Diseño de investigación

Se usó el diseño no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional.

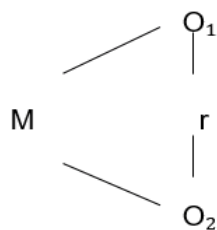
No experimental, ya que las variables no se sometieron a manipulación por parte del investigador. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Es decir, no se manipulará el clima organizacional, ni desempeño laboral.

Transeccional, “se caracterizan porque se recopilan datos de las variables de estudio en un momento determinado” (Palomino, Peña, Zevallos y Orizano, 2015, p. 127). En esta investigación el recojo de la información de las variables se realizó en un solo momento.

Descriptivo, ya que “tiene como propósito enumerar, identificar o señalar características del fenómeno de estudio (variable)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 184). Este estudio solo se recogió información de las variables.

Correlacional, debido a que tiene por finalidad “identificar el grado de correlación entre variables” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 343). El presente estudio tuvo como propósito medir el grado de relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

El diseño se diagrama de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestra (55 docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.)

O1: Observación o medición de la variable 1 (Clima organizacional)

r: Relación de las variables de estudio

O2: Observación o medición de la variable 2 (Desempeño laboral)

6.2. Población y muestra

En referencia a la población, esta se conceptualiza como “un conjunto indeterminado o determinado de elementos que presentan y comparten características comunes” (Palomino, Peña, Zevallos y Orizano, 2015, p. 139).

En este estudio, estuvo compuesta por 55 docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

Tabla 1: Población docente

Institución Educativa	Niveles	Docentes
I.E. EXPERIMENTAL	Inicial	20
	Primaria	15
	secundaria	20
Total		55

La muestra se concibe como el subgrupo, subconjunto o una parte representativa o significativa de la población, que tiene características o rasgos similares a esta última (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013). En esta investigación la muestra fue censal, es decir, se abordó a toda la población, tal como lo expone Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015, p. 142) cuando sostiene que cuando la población es menor a 60 elementos, entonces se trabaja con todos estos. Por ende, se abordó a toda la población, es decir, fue censal.

Tabla 2: Muestra docente

Institución Educativa	Niveles	Docentes
I.E. EXPERIMENTAL	Inicial	20
	Primaria	15
	secundaria	20
Total		55

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) exponen que “son mecanismos, medios, recursos o herramientas que tienen por finalidad recolectar, conservar, analizar y transmitir información de un determinado fenómeno de manera objetiva y veraz” (p. 154)

6.3.1. Técnicas

En referencia a la técnica, es el cúmulo de reglas y orientaciones que orientas las acciones del investigador en el proceso de investigación científica” (Carrasco, 2016, p.274).

En la presente investigación se utilizaron diversas técnicas para la elaboración del aspecto teórico, metodológico, así como para la recolección de datos. En referencia al primer aspecto fue el fichaje, el segundo estadístico y el tercero fue la encuesta. (Palomino et al., 2015)

6.3.2. Instrumentos

Los instrumentos son herramientas que están compuestas por “determinados ítems y/o preguntas para identificar de manera precisa información de un fenómeno de estudio.” (Carrasco, 2016, p.334).

En este estudio, para la elaboración del marco teórico – conceptual y metodológico se usaron las fichas, y para el recojo de datos, fueron dos cuestionarios. (Palomino et al., 2015).

Con respecto al instrumento de recolección de datos, se adaptaron dos cuestionarios. El primero, de clima organizacional es una adaptación de la investigadora Ramos Mallqui, Elizabeth Nelly, ejecutada en la ciudad de Lima en el año 2018. Este instrumento estuvo estructurado en cuatro dimensiones y tuvo 32 ítems. Con respecto a la escala valorativa estuvo conformada por N= Nunca (1) CN= Casi nunca (2) AV= Algunas veces (3) CS= Casi siempre (4) S= Siempre (5)

En referencia al desempeño laboral, se adaptó el instrumento de la investigadora Oros Arias, Edelmira Livia, realizada en la ciudad del Cusco en el año 2019. Este instrumento está conformado por tres dimensiones y

27 ítems. En alusión a la escala valorativa fue la siguiente: N= Nunca (1) AV= A veces (2) CS= Casi siempre (3) S= Siempre (4)

Con respecto a los instrumentos, estos deben cumplir con dos requisitos, la validez y la confiabilidad.

El primero se realizó a través de juicio de expertos, es decir, los cuestionarios fueron sometidos al análisis de docentes expertos en investigación y de la temática del estudio, considerando la variable de estudio, sus dimensiones, indicadores e ítems.

En referencia a la confiabilidad, esta se realizó mediante el método estadístico de consistencia interna denominado Alfa de Cronbach, cuyo resultado de la variable clima organizacional fue de 0.850; y del desempeño labora arrojó 0.886, lo que indica que ambos instrumentos son muy confiables.

6.4. Procesamiento y análisis de información

Con respecto a los métodos que se utilizan para el procesamiento y análisis de datos, estos “consisten en determinar criterios de sistematización, lo cual implican organización y jerarquización de los resultados mediante técnicas y software estadísticos” (Arbaiza, 2014, p. 226, citado por Linares, 2018, p. 54).

En la presente investigación se utilizaron dos métodos estadísticos, estos fueron el descriptivo e inferencial. En referencia al primero se utilizó para organizar los datos obtenidos en tablas, los cuales fueron divididos en frecuencias y porcentajes, cada uno de estos con sus respectivos gráficos estadísticos; en alusión al segundo, se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el que permitió establecer la significancia de las correlaciones entre las variables de la investigación.

7. RESULTADOS

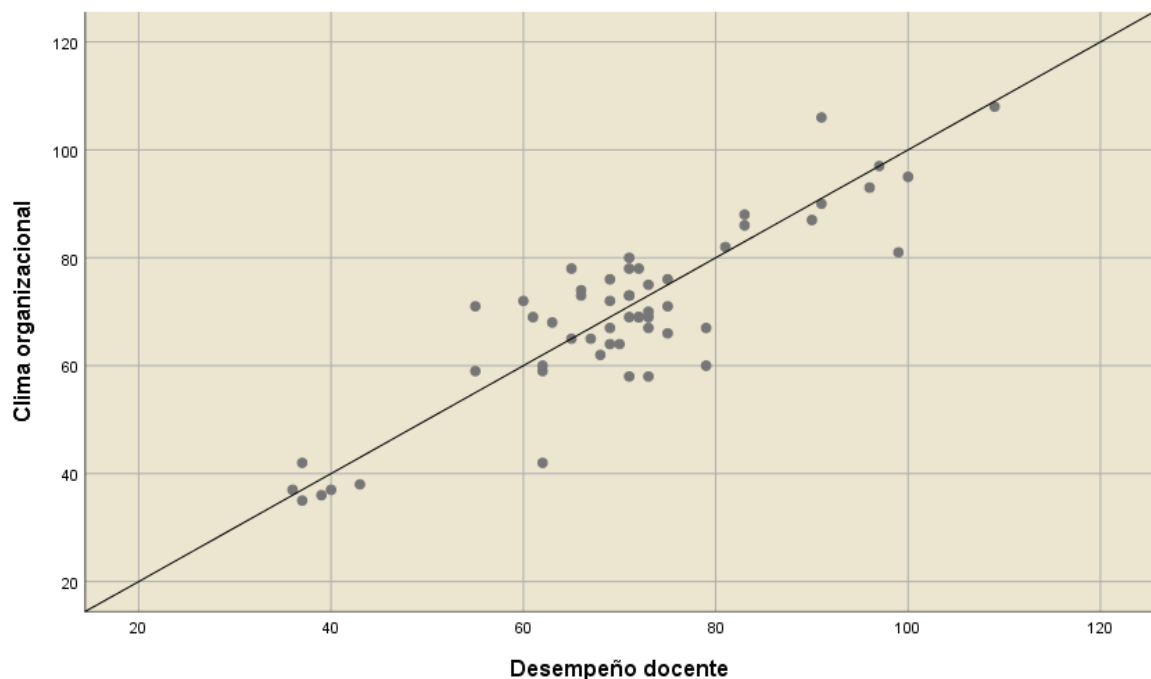
Según el objetivo general

Tabla 3. Determinar la relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Figura 1. Dispersión de la relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.



Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

Los datos que se analizaron evidencian que se tiene una relación de $Rho = 0.712$ analizada como positiva media, dando a conocer que el clima organizacional presenta una estrecha relación con el desempeño que presentan los docentes de la institución, por lo cual se requiere que la dirección tome medidas que permitan fortalecer las relaciones en los docentes, para que pueda favorecer al desempeño que presentan los docentes. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre las variables y se comprueba la hipótesis de estudio.

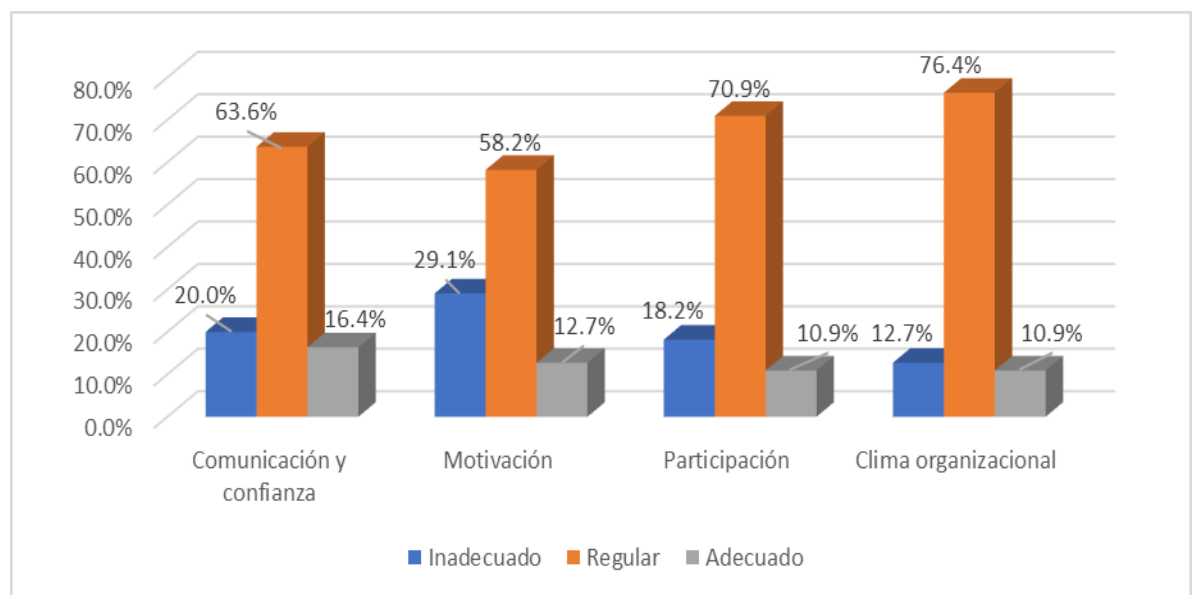
Según los objetivos específicos

Tabla 4. Identificar el nivel del clima organizacional de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

Dimensiones y variable	y	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Comunicación y confianza	y	11	20.0%	35	63.6%	9	16.4%	55	100.0%
Motivación		16	29.1%	32	58.2%	7	12.7%	55	100.0%
Participación		10	18.2%	39	70.9%	6	10.9%	55	100.0%
Clima organizacional		7	12.7%	42	76.4%	6	10.9%	55	100.0%

Fuente: Base de datos

Figura 2. Barra del nivel del clima organizacional de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018.



Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

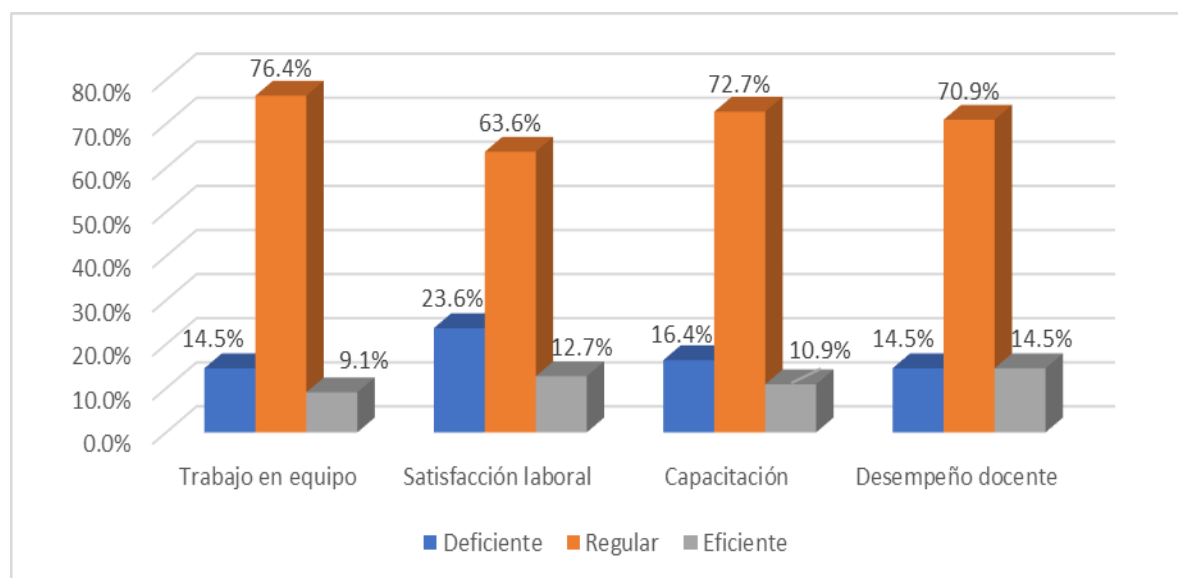
De los resultados analizados se tiene que la dimensión comunicación y confianza presenta que 11 personas que representan el 20.0% considera que se ubica en el nivel inadecuado, luego se presentó que 35 personas que conforman el 63.6% lo encuentran como regular y 9 personas que conforman el 16.4% lo encuentran adecuado. Al mencionar a la dimensión motivación se ha logrado obtener que 16 personas que representan al 29.1% opinan que es inadecuado, luego se tiene que 32 personas que integran el 58.2% lo evalúan como regular y 7 personas que conforman el 12.7% lo ubican como adecuado. Al comentar sobre la dimensión participación se tiene que 10 personas que conforman el 18.2% lo encuentran como inadecuado, luego se tiene que 39 personas que representan el 70.9% lo consideran como regular y 6 personas que integran el 10.9% lo evalúan como adecuado. Al mencionar a la variable clima organizacional se tiene que 7 trabajadores que integran el 12.7% lo evalúan como inadecuado, luego se tiene que 42 personas que conforman el 76.4% lo encuentran como regular y 6 trabajadores que componen el 10.9% lo encuentran como adecuado.

Tabla 5. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Trabajo en equipo	8	14.5%	42	76.4%	5	9.1%	55	100.0%
Satisfacción laboral	13	23.6%	35	63.6%	7	12.7%	55	100.0%
Capacitación	9	16.4%	40	72.7%	6	10.9%	55	100.0%
Desempeño docente	8	14.5%	39	70.9%	8	14.5%	55	100.0%

Fuente: Base de datos

Figura 3. Barra del nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018.



Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

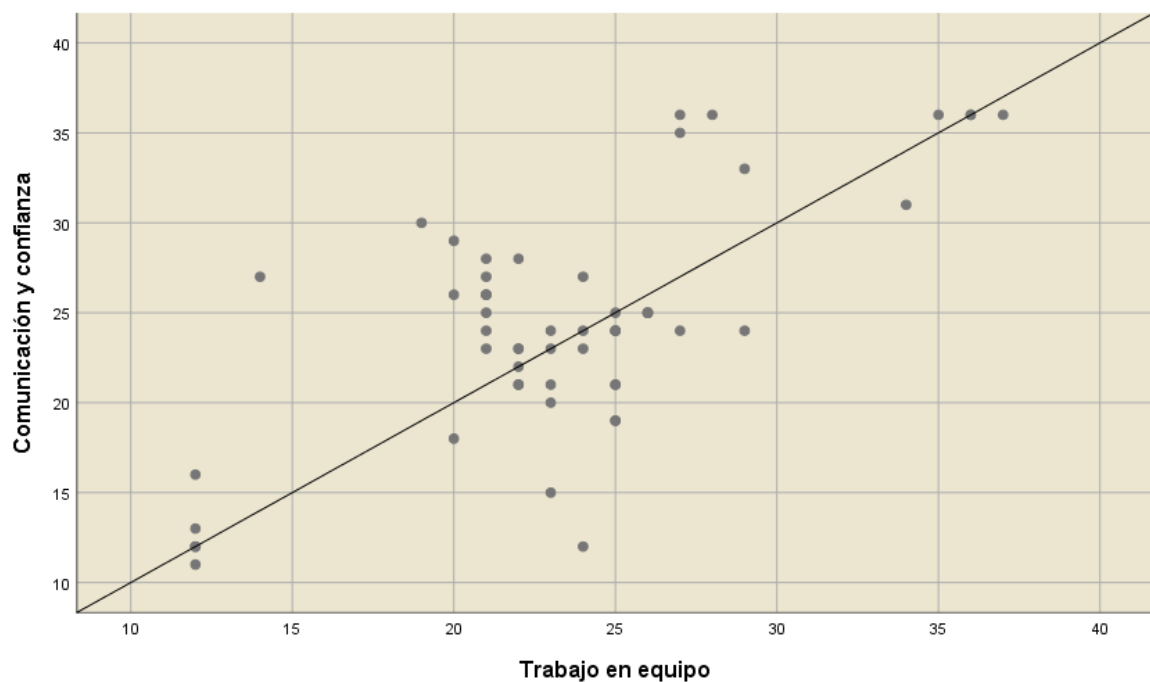
De los resultados analizados se tiene que la dimensión trabajo en equipo presenta que 8 personas que representan el 14.5 % considera que se ubica en el nivel deficiente, luego se tiene que 42 personas que conformaron el 76.4% lo consideran como regular y 5 personas que conforman el 9.1% lo encuentran como eficiente. Con respecto a la dimensión satisfacción laboral se tiene que 13 personas que representan el 23.6% lo encuentran como deficiente, de ahí se tiene que 35 personas que conforman el 63.6% lo encuentran como regular y luego se tiene que 7 personas que conforman el 12.7% lo encuentran como eficiente. En referencia a la capacitación se tiene que 9 personas que conforman el 16.4% lo encuentran como deficiente, de ahí se tiene que 40 personas que conforman el 72.7% lo evalúan como regular y 6 personas que integran el 10.9% lo ubican como eficiente. Al comentar sobre el desempeño laboral que se presenta se tiene que 8 personas que conforman el 14.5% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que 39 personas que conforman el 70.9% lo encuentran como regular y 8 personas que representan el 14.5% lo ubican como eficiente.

Tabla 6. Establecer la relación entre las dimensiones comunicación y confianza y trabajo en equipo en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

		Comunicación y confianza		Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Comunicación y confianza	Coefficiente de correlación	1,000	,488**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	55	55	
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,488**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	55	55	

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

Figura 4. Dispersión entre las dimensiones comunicación y confianza y trabajo en equipo en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.



Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

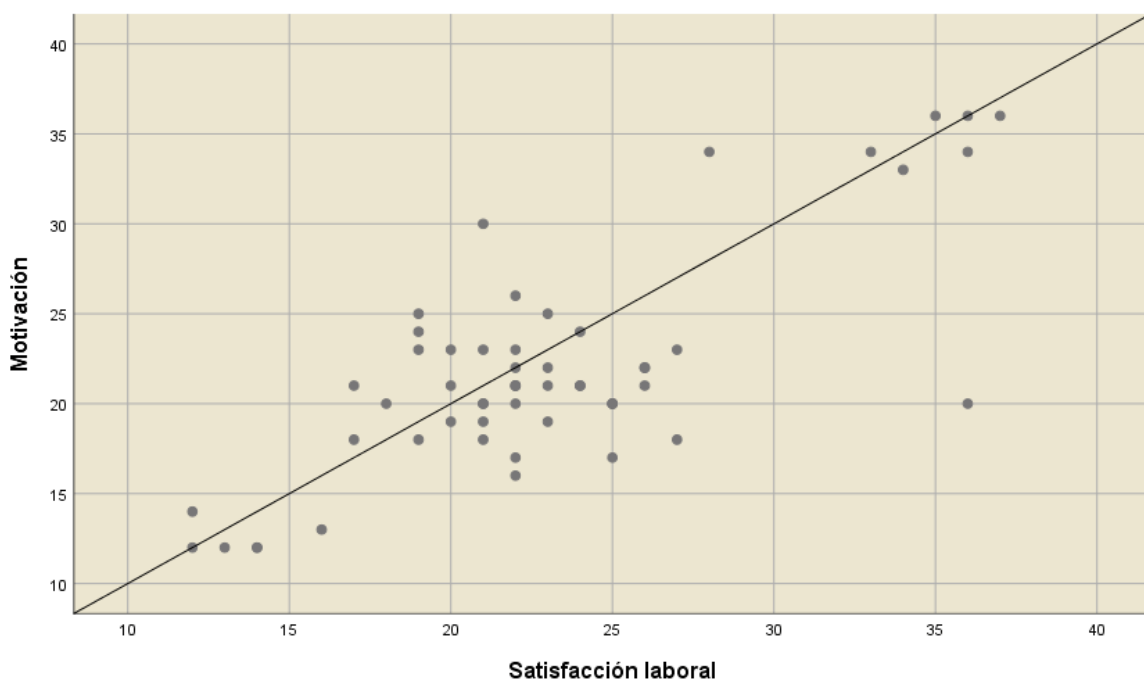
De los resultados analizados se tiene una relación de $Rho = 0.488$ analizada como positiva media, dando a conocer que la comunicación y confianza presenta una estrecha relación con el trabajo en equipo que presentan los docentes de la institución, por lo cual se requiere que la dirección tome medidas que permitan fortalecer las relaciones y medios que utilizan para comunicarse entre los docentes, para que pueda favorecer al trabajo en equipo que se realiza. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre las dimensiones y se comprueba la hipótesis de estudio.

Tabla 7. Establecer la relación entre las dimensiones motivación y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

		Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	55
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,533**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Figura 5. Dispersión entre las dimensiones motivación y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.



Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

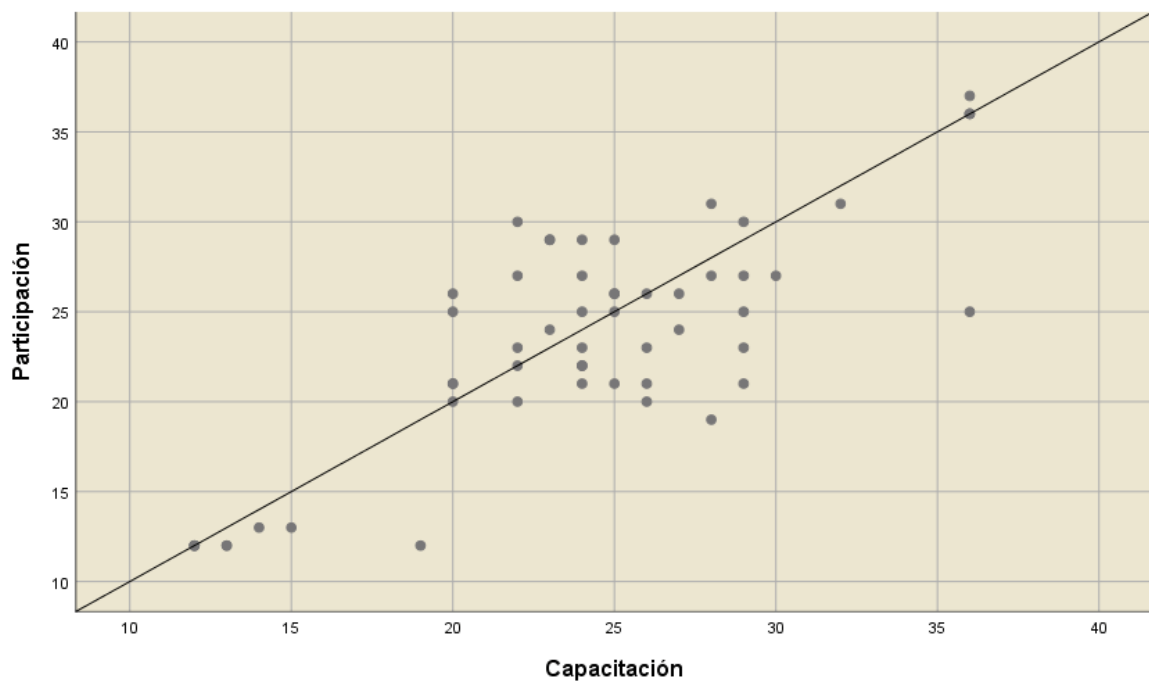
De los resultados analizados se tiene una relación de $Rho = 0.533$ analizada como positiva media, dando a conocer que la motivación presenta una estrecha relación con la satisfacción laboral que presentan los docentes de la institución, por lo cual se requiere que la dirección tome medidas que permitan fortalecer la motivación entre los docentes, para que pueda favorecer a la satisfacción laboral que sienten de ser parte de la institución. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre las dimensiones y se acepta la hipótesis del estudio.

Tabla 8. Establecer la relación entre las dimensiones participación y capacitación en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.

		Participación	Capacitación
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	55
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,648**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Figura 6. Dispersión entre las dimensiones participación y capacitación en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.



Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

De los resultados analizados se tiene una relación de $Rho = 0.648$ analizada como positiva media, dando a conocer que la participación presenta una estrecha relación con la capacitación que presentan los docentes de la institución, por lo cual se requiere que la dirección tome medidas que permitan fortalecer la participación de los docentes, para que pueda realizar capacitaciones que fortalezcan las competencias de los docentes y la calidad educativa. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre las dimensiones y se comprueba la hipótesis de estudio.

8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto al objetivo general, el cual fue determinar la relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018. Los resultados evidencian que existe una relación de $Rho = 0.712$, el cual se considera como positiva media, es decir, que existe relación entre las variables mencionadas, por lo cual es necesario que los directivos consideren fortalecer las relaciones entre el personal docente. Los datos mostrados son similares al de Cubas (2019), quien realizó su tesis de maestría sobre el desempeño laboral y su relación con el clima organizacional en un instituto de Cajamarca. Esta investigación el fin fue establecer la relación entre las variables mencionadas. Para esa finalidad se utilizó el tipo de estudio básico y de diseño descriptivo correlacional. La población se compuso de 39 maestros y la muestra fue de 21 de ellos. Para acopiar los datos se utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios. Por último, los resultados evidenciaron que el valor de Pearson fue de 0.863, a partir de esto, se finiquita que existe correlación significativa entre las variables. Los resultados en ambos estudios evidencian que existe relación entre las variables de estudio, esto es confirmado por Brunet (1987, citado por Palpa, 2019), cuando afirma que si el clima organizacional es negativo las interrelaciones humanas dentro de las instituciones se verán deterioradas y, por ende, no habrá un buen desenvolvimiento del personal docente, afectado de manera directa a la I.E. en las diversas esferas o dimensiones y, lógicamente, en el aprendizaje de los estudiantes. Por todo esto, es necesario que los directivos de las instituciones educativas analicen y propongan determinadas estrategias y/o técnicas para mejorar el clima educativo ya que tiene relación inmediata en el desempeño de todos los docentes y, a su vez, esto afectará de manera directa e indirecta en el rendimiento de los alumnos.

En referencia al primer objetivo específico, identificar el nivel del clima organizacional de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018. Los resultados muestran que 7 trabajadores que representan el 12.7% lo evalúan como inadecuado, luego se tiene que 42 personas que conforman el 76.4% lo encuentran

como regular y 6 trabajadores que componen el 10.9% lo encuentran como adecuado. Estos datos concuerdan con el de Vicente (2019), quien desarrolló su tesis de magíster sobre la relación entre el clima laboral educativo con el desempeño de los docentes en un colegio de Lima. Este tuvo como finalidad describir la relación entre las variables que se mencionaron. Para esto se utilizó la metodología de tipo sustantivo y de diseño descriptivo correlacional. En referencia a la población fue censal conformada por 30 profesores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados muestran la probabilidad asociada es $p < 0.1$, por ende, el valor se ubica en la zona de rechazo y se concluye que existe correlación entre las variables del presente estudio. Esto es corroborado por Chiavenato (2012), quien señala que el clima organizacional comprende todo lo que le rodea al trabajador, es decir: la infraestructura donde se encuentra, la manera de desempeñarse, la forma de relacionarse con sus colegas de trabajo, y las actividades que cotidianamente se resuelven, todo ello marca una conducta dentro de una organización. En este caso, con base en los datos, la conducta y comportamiento de los docentes es adecuada, lo que permite un buen desarrollo de sus labores.

En alusión al segundo objetivo, identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018. Los datos muestran que el desempeño laboral que presenta 8 personas que representa el 14.5% lo encuentran como deficiente, por otro lado, 39 personas que conforman el 70.9% lo consideran como regular y 8 personas que representan el 14.5% lo ubican como eficiente. Los resultados son similares al de Velezmoro (2019), quien realizó su tesis de maestría sobre la relación entre el clima organización y el desenvolvimiento de los profesores en una institución educativa de Nuevo Chimbote, cuyo meta fue medir el vínculo entre las variables establecidas. La metodología fue de tipo cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. La población de profesores estuvo constituida por 16 sujetos y fue censal. Los datos se obtuvieron a través de la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados indican que el Rho de Spearman fue de 0.895, lo que permite concluir la relación significativa entre las variables del presente estudio. En los dos estudios se

muestran que la mayoría de los docentes consideran que el desempeño laboral es regular, esto implica que las actividades que realizan tienen ciertas limitaciones, sin embargo, los docentes se esfuerzan para ejecutarlas de la manera más adecuada considerando la realidad existente con el objetivo de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y de la I.E. Así lo establece Palmar y Jhoan (2014) cuando manifiesta que el desempeño de los trabajadores se manifiesta en las acciones y procedimientos que realiza dentro de su jornada de trabajo de acuerdo a los estándares, reglas y normas de la organización, asimismo, siempre esperando que se realice con eficiencia y efectividad, de acuerdo, a lo asignado.

Con respecto al tercer objetivo específico, establecer la relación entre las dimensiones comunicación y confianza y trabajo en equipo en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018. Los resultados evidencian que se tiene una relación de $Rho = 0.488$ analizada como positiva media, dando a conocer que la comunicación y confianza presenta una estrecha relación con el trabajo en equipo que presentan los docentes de la institución. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre la comunicación y confianza con el trabajo en equipo y se comprueba la hipótesis de estudio y se procede con el rechazo de la hipótesis nula. Estos datos concuerdan con el de Ramos (2018), quien realizó su tesis de maestría que abordó la conjunción entre el clima de una organización y el desenvolvimiento de los profesores en un colegio de Lima. La finalidad fue identificar la relación entre ambas variables mencionadas y para esto se utilizó la metodología de tipo cuantitativa y de diseño correlacional. Con respecto a la población docente fue censal constituida por 113 sujetos, quienes fueron sometidos a la técnica de la encuesta y dos instrumentos denominados escalas de EDCO. Por último, los resultados mostraron que el Rho de Spearman fue de 0.832, por ende, se concluye que existe correlación entre las variables de la investigación. Se muestra en los dos estudios, con respecto a la comunicación y el trabajo en equipo dentro del desempeño docente que existe relación significativa entre estas dimensiones mencionadas, considerando estos datos, es necesario que la dirección tome medidas que permitan fortalecer las

relaciones y medios que utilizan para comunicarse entre los docentes, para que pueda favorecer al trabajo en equipo que se realiza. Así lo afirma Robbins (2009) cuando establece la comunicación es un aspecto esencial dentro de toda organización, ya que permite que las interacciones entre los trabajadores sean fluidas, asimismo, permite un contexto de confianza y amenidad dentro de las labores cuando se trabaja en equipo.

Establecer la relación entre las dimensiones motivación y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018. Los resultados muestran que existe una relación de $Rho = 0.533$ analizada como positiva media, dando a conocer que la motivación presenta una estrecha relación con la satisfacción laboral que presentan los docentes de la institución. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre la motivación con la satisfacción laboral y se comprueba la hipótesis de estudio y se procede con el rechazo de la hipótesis nula. Los datos evidenciados son semejantes al de Vega (2018), quien desarrolló su tesis de doctorado sobre la incidencia del clima en las instituciones en el desenvolvimiento de los profesores en un colegio de Nuevo Chimbote, cuyo objetivo fue identificar la relación entre las variables mencionadas. Para esto, el tipo de investigación fue no experimental y de diseño correlacional. Con respecto a la población fue censal constituida por 46 docentes, a los cuales se les suministró una encuesta a través de dos cuestionarios. Los datos estadísticos evidencian que la estadística de Pearson fue $r = 0,628$, por lo tanto, se concluye que existe relación entre las variables. Por ende, es necesario que la dirección considere implementar una serie de estrategias y/o técnicas que permitan fortalecer la motivación de diversos tipos entre los docentes, lo que tendrá incidencia en la satisfacción laboral y generará que los docentes se sientan de ser parte de la institución. Así lo corrobora Oros (2019) cuando sostiene que cuando el trabajador realiza su labor y experimenta un ambiente agradable y adecuado, su desempeño es mas eficiente y efectivo, ya que le genera estabilidad y satisfacción laboral, económica, social y personal.

Por último, el objetivo que fue establecer la relación entre las dimensiones participación y capacitación en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018, tienen como resultados que la relación de $Rho = 0.648$ es considerada como positiva media, dando a conocer que la participación presenta una estrecha relación con la capacitación que presentan los docentes de la institución. Asimismo, se ha visualizado que tiene un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre la participación con la capacitación y se comprueba la hipótesis de estudio y se procede con el rechazo de la hipótesis nula. Estos datos son similares a los de Trujillo (2019), quien desarrolló su tesis de maestría sobre la incidencia del clima de una organización en el desempeño de los docentes en una institución de la ciudad de Chimbote. A partir de lo expuesto se infiere que el propósito fue identificar la relación entre las variables mencionadas. Para este fin se utilizó el tipo descriptivo y el diseño correlacional. En este estudio se utilizó una población censal de 9 participantes, y como técnica la encuesta con sus respectivos cuestionarios. Los resultados establecieron que el 95% considera que existe relación entre las variables. A partir de esta similitud en los datos es necesario que el director y los coordinadores tomen acciones que involucren capacitaciones mediante estrategias y técnicas, las cuales influirán en la participación y mejora de los docentes en su quehacer pedagógica, lo cual a su vez mejorará el rendimiento académico de los estudiantes en los diversos aspectos donde se desenvuelvan. Esto es corroborado por Oro (2019) cuando afirma que la capacitación es importante porque tiene incidencia en la participación de los docentes a nivel pedagógico, ya que a través de esta se cubren diversas necesidades que involucran la expansión de conocimientos, habilidades y aptitudes lo que influye en el desempeño docente y la calidad educativa.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

En referencia al objetivo general, los resultados evidencian que existe una relación de $Rho = 0.712$, el cual se considera como positiva media, es decir, que **existe correlación**. En consecuencia, existe necesidad que el personal directivo implemente estrategias para mejorar el clima organizacional, ya que tendrá incidencia en el desempeño docente.

En cuanto al nivel de desarrollo del clima organizacional, los datos muestran que 42 personas que conforman el 76.4% lo encuentran como regular. Esto evidencia que la mayor parte de los docentes encuentra algunas limitaciones en sus interrelaciones laborales, por ende, es necesario la implementación de estrategias y técnicas para superar las dificultades.

En alusión al nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018, se evidencia que 39 personas que conforman el 70.9% lo consideran como regular. A partir de estos datos se puede inferir que existen ciertas dificultades en el desarrollo de **las actividades educativas de los profesores**.

En relación a las dimensiones comunicación y confianza y trabajo en equipo, los datos evidencian que se tiene una relación de $Rho = 0.488$, lo cual se considera como positiva media. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura una relación significativa entre las dimensiones mencionadas.

En las dimensiones motivación y satisfacción laboral, los resultados muestran que existe una relación de $Rho = 0.533$, analizada como positiva media. Asimismo, se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, **con lo cual se asegura una correlación significativa**.

Por último, entre las dimensiones participación y capacitación, se visualiza que los datos muestran una relación de $Rho = 0.648$, la cual es considerada como positiva media. De la misma manera, se tiene un valor de

significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, mostrando una correlación significativa.

9.2. Recomendaciones

A la directiva de la Institución Educativa donde se realizó el estudio, debe considerar implementar diversas estrategias, métodos y técnicas para mejorar las variables del presente estudio, ya que estos influirán en la calidad educativa en sus diversos aspectos.

A los coordinadores utilizar o adoptar ciertas estrategias para mejorar la comunicación, la confianza y el trabajo en equipo con le objetivo de mejorar en sus interrelaciones laborales.

A los docentes capacitarse de manera constante para que puedan realizar innovaciones pedagógicas que permitan superar las diversas problemáticas educativas que se presentan en la institución.

10. AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fortaleza y las ganas de querer superarme siempre.

A los docentes que me guiaron en el proceso de mi formación para la obtención de este nuevo grado.

A mis padres por ser la motivación principal durante mi formación académica y profesional.

Giovanna Gisella Alvarez Calderón

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, T. D. (2015). *La aplicación del aprendizaje organizacional en el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNE, 2014.* (Tesis de doctorado) <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/912/>
- Acuña, M., y Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru - Chilca.* (Tesis de licenciatura). https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNCP_d5c829bb7aa2529fa82fc392e9e6cd9b
- Atalaya, Ó. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 - 2013.* UNMSM
- Bahamondes, J. L. (2008). *Informe final estrategias de aprendizaje.* https://www.infocap.cl/web/pdf/Informe_Final_Estrategias_de_Aprendizaje.pdf?cv=1
- Bermúdez, R. (2015). Desempeño laboral en empresas privadas de contadores formados en Universidades Manabitas. *Revista de la facultad de ciencias contables,* 23(43), 21-28. https://www.researchgate.net/publication/319657607_Desempeno_laboral_en_empresas_privadas_de_contadores_formados_en_universidades_mAnabitas
- Boada, N. (2019). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral de Trabajadores Operativos en una PYME de Servicios de Seguridad Peruana en 2018.* (Tesis de licenciatura). http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Brito (2020). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio centro Educativo Réplica Aguirre Abad, Ciudad de Guayaquil.* (Tesis de maestría). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51491>

- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
- Cayro, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno en el año 2018*. (Tesis de maestría). <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10478>
- Chiavenato, I., (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill Interamericana
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, CONCYTEC, (2018). *Conceptos básicos de Ciencia, Tecnología e Innovación*. <https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2012/09/Conceptos-Basicos-de-Ciencia-Tecnologia-e-Innovacion-2008.pdf>
- Corporación Británica de Radiodifusión (2019). *Los países con la mejor educación en el mundo*. (Página web). <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-50643441>
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén – Cajamarca*. (Tesis de maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28958>
- Enríquez, M., y Calderón, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. (Tesis de maestría). https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-2gZI_7UlbcJ:https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill.

- Medina (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (Tesis de maestría). <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Fundación Index.
- Ministerio de Educación. (2017). *Ley de Reforma Magisterial N° 29944*. Ministerio de Educación.
- Mora, C. (2007). *Likert y su aportación con respecto al clima organizacional*. <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclima.organizacionalhtm>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de las tesis*. (4ª) Bogotá:U
- Oros (2019). *Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019*. (Tesis de maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34178>
- Palmar R., Valero U., y Jhoan M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación científica: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: San Marcos.
- Palpa, D. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista – 2017*. (Tesis de maestría). <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2657>
- Páramo, P. (2006). *Tres enfoques relacionados con el clima organizacional*. <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/3719/1/132252.pdf?cv=1>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*,

- Lima, 2017. (Tesis de maestría).
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Ramos, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, UGEL 01, 2018.* (Tesis de maestría).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34251>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional.* Pearson Educación
- Soria, (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes y personal administrativo de la I.E.I N° 32629 la punta del distrito de Umari de Pachitea - Huánuco, 2018.* (Tesis de licenciatura).
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1543;jsessionid=B2DF6E3E1E00F9C2293E96B79E2CC739>
- Trujillo, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente, Institución Educativa 1541 de Nuevo Chimbote – 2018.* (Tesis de maestría).
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14679>
- Vega, S. (2018). *La relación entre clima institucional y desempeño laboral docente en la institución educativa parroquial Santa María de Cervelló, Nuevo Chimbote, 2017.* (Tesis de maestría).
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ed0e05aa78722a77536ae53edbaa16f2
- Velezmoro, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018.* (Tesis de maestría).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35879>
- Vicente, D. (2019). *El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa Julio Cesar Escobar.* (Tesis de maestría). <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4422>

12. ANEXOS

12.1. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario posee una relación de 24 ítems sobre la variable Clima organizacional, la cual está dividida en tres dimensiones denominadas: comunicación y confianza, motivación y participación en el desempeño de sus funciones laborales.

Con respecto a la escala de valoración, es la siguiente:

Escala valorativa				
1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre

Asimismo, es importante recordarles que es de carácter anónimo, solo deben completar la facultad y escuela y ciclo académico al que pertenecen.

Facultad: _____

Escuela Académica Profesional: _____

Ciclo: _____

N°	Dimensión 01: Comunicación y confianza	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
	Ítems					
01	La dirección se preocupa por informar a los miembros de la I.E. de las innovaciones educativas, con el fin mejorar la calidad del mismo.					
02	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los coordinadores y directivos					
03	En la I.E se comparten las inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.					
04	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I. E					
05	El director promueve una atmósfera de confianza y respeto en la I. E					
06	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás					
07	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros					

08	Mantiene buenas relaciones con sus colegas, coordinadores y directivos					
N°	Dimensión 02: Motivación	1	2	3	4	5
09	Se siente reconocido por parte de sus colegas, coordinador y/o director.					
10	Considera que los reconocimientos por parte de la dirección son adecuados					
11	Se siente motivado a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas y didácticas.					
12	Logra una adecuada capacitación que le permite aportar al rendimiento académicos de sus alumnos y a la I.E.					
13	Se siente motivado a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I. E					
14	Muestra interés en el futuro de la I.E. a corto y largo plazo					
15	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.					
16	Mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad de la I.E.					
N°	Dimensión 02: Participación	1	2	3	4	5
17	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I. E					
18	Realiza acciones para generar cambio hacia una adecuada gestión dentro de la I.E.					
19	Elabora proyectos de innovación pedagógica con la finalidad de mejorar el rendimiento académico					
20	Participa de manera activa aportando con ideas sobre asuntos curriculares y extracurriculares					
21	Propone alternativas ante situaciones problemáticas que se manifiestan en la I.E.					
22	Participa en las diferentes actividades curriculares de la I.E.					
23	Participa en la decisión de situaciones problemáticas de carácter pedagógico.					
24	Participa en el desarrollo de los diferentes proyectos productivas en la I. E					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario posee una relación de 24 ítems sobre la variable Desempeño Docente, la cual está dividida en tres dimensiones denominadas: trabajo en equipo, satisfacción laboral y capacitación en el desempeño de sus funciones laborales.

Con respecto a la escala de valoración, es la siguiente:

Escala valorativa				
1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre

Asimismo, es importante recordarles que es de carácter anónimo, solo deben completar la facultad y escuela y ciclo académico al que pertenecen.

Facultad: _____

Escuela Académica Profesional: _____

Ciclo: _____

N°	Dimensión 01: Trabajo en equipo	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
	Ítems					
01	Las condiciones en las que trabaja en equipo son adecuadas					
02	Las reglas de trabajo en equipo son respetadas por todos los participantes					
03	Las cargas de trabajo en equipo son repartidas de manera equitativa					
04	Existe buenas relaciones comunicativas con sus colegas, los coordinadores y directivos					
05	Existe compañerismo y confianza durante el trabajo en equipo con los colegas, coordinadores y directivos					
06	Siente confianza cuando manifiesta sus opiniones durante el trabajo en equipo					
07	Respeto las ideas de los demás cuando trabaja en equipo					
08	Se siente incómodo al trabajar con personas con personalidad distinta a la suya					
N°	Dimensión 02: Satisfacción laboral	1	2	3	4	5
09	El salario que percibe lo satisface a nivel personal					
10	Se siente satisfecho en su desarrollo laboral					
11	Cuando se trabaja en equipo se cuenta con las herramientas y equipos necesarios					

12	La I.E. cuenta con medios y materiales que permiten un buen desempeño laboral docente					
13	Existe compañerismo entre colegas durante su desarrollo laboral					
14	Las relaciones con su coordinador y director son buenas durante su desempeño laboral					
15	Cumple y respeta las directivas y reglamentos de su I.E.					
16	Las relaciones laborales con sus colegas, coordinadores y directivos son adecuadas					
N°	Dimensión 03: Capacitación	1	2	3	4	5
17	Usted se capacita de manera constante para su mejora laboral.					
18	Los directivos de la I.E. promueven el desarrollo constante de capacitaciones para sus docentes					
19	Usted asiste a capacitaciones externas que brinda la I.E.					
20	La capacitación que recibe es acorde a su necesidad de mejora laboral docente					
21	La capacitación que recibió logró mejorar sus capacidades didácticas y cognitivas					
22	Su formación profesional y fortalecimiento de capacidades le da seguridad para desempeñarse adecuadamente dentro de la I.E.					
23	El rendimiento académico de los alumnos mejoró luego de las capacitaciones recibidas.					
24	Usted se siente parte de los logros obtenidos por sus alumnos y por la I.E.					

12.2. Validez y confiabilidad del instrumento

Con respecto a este proceso se realizó por dos procedimientos: validez mediante juicio de expertos y validez de contenido.

Validez de juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Comunicación y confianza								
1	La dirección se preocupa por informar a los miembros de la I.E. de las innovaciones educativas, con el fin mejorar la calidad del mismo.	X		X		X		
2	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los coordinadores y directivos	X		X		X		
3	En la I.E se comparten las inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.	X		X		X		
4	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I. E	X		X		X		
5	El director promueve una atmósfera de confianza y respeto en la I. E	X		X		X		
6	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás	X		X		X		
7	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros	X		X		X		
8	Mantiene buenas relaciones con sus colegas, coordinadores y directivos	X		X		X		
Dimensión 02: Motivación								
9	Se siente reconocido por parte de sus colegas, coordinador y/o director.	X		X		X		
10	Considera que los reconocimientos por parte de la dirección son adecuados	X		X		X		
11	Se siente motivado a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas y didácticas.	X		X		X		
12	Logra una adecuada capacitación que le permite aportar al rendimiento académicos de sus alumnos y a la I.E.	X		X		X		
13	Se siente motivado a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I. E	X		X		X		
14	Muestra interés en el futuro de la I.E. a corto y largo plazo	X		X		X		

15	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.	X		X		X		
16	Mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad de la I.E.	X		X		X		
Dimensión 03: Participación								
17	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I. E	X		X		X		
18	Realiza acciones para generar cambio hacia una adecuada gestión dentro de la I.E.	X		X		X		
19	Elabora proyectos de innovación pedagógica con la finalidad de mejorar el rendimiento académico	X		X		X		
20	Participa de manera activa aportando con ideas sobre asuntos curriculares y extracurriculares	X		X		X		
21	Propone alternativas ante situaciones problemáticas que se manifiestan en la I.E.	X		X		X		
22	Participa en las diferentes actividades curriculares de la I.E.	X		X		X		
23	Participa en la decisión de situaciones problemáticas de carácter pedagógico.	X		X		X		
24	Participa en el desarrollo de los diferentes proyectos productivas en la I. E	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Trabajo en equipo								
1	Las condiciones en las que trabaja en equipo son adecuadas	X		X		X		
2	Las reglas de trabajo en equipo son respetadas por todos los participantes	X		X		X		
3	Las cargas de trabajo en equipo son repartidas de manera equitativa	X		X		X		
4	Existe buenas relaciones comunicativas con sus colegas, los coordinadores y directivos	X		X		X		
5	Existe compañerismo y confianza durante el trabajo en equipo con los colegas, coordinadores y directivos	X		X		X		
6	Siente confianza cuando manifiesta sus opiniones durante el trabajo en equipo	X		X		X		
7	Respeto las ideas de los demás cuando trabaja en equipo	X		X		X		
8	Se siente incómodo al trabajar con personas con personalidad distinta a la suya	X		X		X		
Dimensión 02: Satisfacción laboral								
9	El salario que percibe lo satisface a nivel personal	X		X		X		
10	Se siente satisfecho en su desarrollo laboral	X		X		X		
11	Cuando se trabaja en equipo se cuenta con las herramientas y equipos necesarios	X		X		X		
12	La I.E. cuenta con medios y materiales que permiten un buen desempeño laboral docente	X		X		X		
13	Existe compañerismo entre colegas durante su desarrollo laboral	X		X		X		
14	Las relaciones con su coordinador y director son buenas durante su desempeño laboral	X		X		X		
15	Cumple y respeta las directivas y reglamentos de su I.E.	X		X		X		
16	Las relaciones laborales con sus colegas, coordinadores y directivos son adecuadas	X		X		X		
Dimensión 03: Capacitación								
17	Usted se capacita de manera constante para su mejora laboral.	X		X		X		
18	Los directivos de la I.E. promueven el desarrollo constante de capacitaciones para sus docentes	X		X		X		
19	Usted asiste a capacitaciones externas que brinda la I.E.	X		X		X		
20	La capacitación que recibe es acorde a su necesidad de mejora laboral docente	X		X		X		
21	La capacitación que recibió logró mejorar sus capacidades didácticas y cognitivas	X		X		X		
22	Su formación profesional y fortalecimiento de capacidades le da seguridad para desempeñarse adecuadamente dentro de la I.E.	X		X		X		

23	El rendimiento académico de los alumnos mejoró luego de las capacitaciones recibidas.	X		X		X		
24	Usted se siente parte de los logros obtenidos por sus alumnos y por la I.E.	X		X		X		


Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Ponte Quiñones Elvis Jerson

DNI: 44199834

Especialidad del validador: Docente Investigador: Maestro en Docencia e Investigación Universitaria

Chimbote, 01 setiembre del 2018



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Dimensión 01: Comunicación y confianza		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La dirección se preocupa por informar a los miembros de la I.E. de las innovaciones educativas, con el fin mejorar la calidad del mismo.	X		X		X		
2	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los coordinadores y directivos	X		X		X		
3	En la I.E se comparten las inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.	X		X		X		
4	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I. E	X		X		X		
5	El director promueve una atmósfera de confianza y respeto en la I. E	X		X		X		
6	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás	X		X		X		
7	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros	X		X		X		
8	Mantiene buenas relaciones con sus colegas, coordinadores y directivos	X		X		X		
Dimensión 02: Motivación								
9	Se siente reconocido por parte de sus colegas, coordinador y/o director.	X		X		X		
10	Considera que los reconocimientos por parte de la dirección son adecuados	X		X		X		
11	Se siente motivado a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas y didácticas.	X		X		X		
12	Logra una adecuada capacitación que le permite aportar al rendimiento académicos de sus alumnos y a la I.E.	X		X		X		
13	Se siente motivado a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I. E	X		X		X		
14	Muestra interés en el futuro de la I.E. a corto y largo plazo	X		X		X		
15	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.	X		X		X		
16	Mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad de la I.E.	X		X		X		
Dimensión 03: Participación								
17	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I. E	X		X		X		
18	Realiza acciones para generar cambio hacia una adecuada gestión dentro de la I.E.	X		X		X		

19	Elabora proyectos de innovación pedagógica con la finalidad de mejorar el rendimiento académico	X		X		X		
20	Participa de manera activa aportando con ideas sobre asuntos curriculares y extracurriculares	X		X		X		
21	Propone alternativas ante situaciones problemáticas que se manifiestan en la I.E.	X		X		X		
22	Participa en las diferentes actividades curriculares de la I.E.	X		X		X		
23	Participa en la decisión de situaciones problemáticas de carácter pedagógico.	X		X		X		
24	Participa en el desarrollo de los diferentes proyectos productivas en la I. E	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Trabajo en equipo								
1	Las condiciones en las que trabaja en equipo son adecuadas	X		X		X		
2	Las reglas de trabajo en equipo son respetadas por todos los participantes	X		X		X		
3	Las cargas de trabajo en equipo son repartidas de manera equitativa	X		X		X		
4	Existe buenas relaciones comunicativas con sus colegas, los coordinadores y directivos	X		X		X		
5	Existe compañerismo y confianza durante el trabajo en equipo con los colegas, coordinadores y directivos	X		X		X		
6	Siente confianza cuando manifiesta sus opiniones durante el trabajo en equipo	X		X		X		
7	Respeto las ideas de los demás cuando trabaja en equipo	X		X		X		
8	Se siente incómodo al trabajar con personas con personalidad distinta a la suya	X		X		X		
Dimensión 02: Satisfacción laboral								
9	El salario que percibe lo satisface a nivel personal	X		X		X		
10	Se siente satisfecho en su desarrollo laboral	X		X		X		
11	Cuando se trabaja en equipo se cuenta con las herramientas y equipos necesarios	X		X		X		
12	La I.E. cuenta con medios y materiales que permiten un buen desempeño laboral docente	X		X		X		
13	Existe compañerismo entre colegas durante su desarrollo laboral	X		X		X		
14	Las relaciones con su coordinador y director son buenas durante su desempeño laboral	X		X		X		
15	Cumple y respeta las directivas y reglamentos de su I.E.	X		X		X		
16	Las relaciones laborales con sus colegas, coordinadores y directivos son adecuadas	X		X		X		
Dimensión 03: Capacitación								
17	Usted se capacita de manera constante para su mejora laboral.	X		X		X		
18	Los directivos de la I.E. promueven el desarrollo constante de capacitaciones para sus docentes	X		X		X		
19	Usted asiste a capacitaciones externas que brinda la I.E.	X		X		X		
20	La capacitación que recibe es acorde a su necesidad de mejora laboral docente	X		X		X		
21	La capacitación que recibió logró mejorar sus capacidades didácticas y cognitivas	X		X		X		
22	Su formación profesional y fortalecimiento de capacidades le da seguridad para desempeñarse adecuadamente dentro de la I.E.	X		X		X		

23	El rendimiento académico de los alumnos mejoró luego de las capacitaciones recibidas.	X		X		X		
24	Usted se siente parte de los logros obtenidos por sus alumnos y por la I.E.	X		X		X		

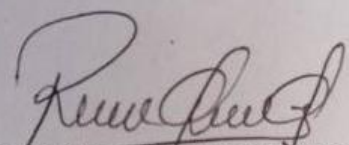
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Cruz Gonzales, Richard Josué

DNI: 42925333

Especialidad del validador: Docente Investigador: Maestro en Docencia e Investigación

Chimbote, 01 setiembre del 2018



Mgtr. Richard J. Cruz Gonzales
Docencia e Investigación
CPPe. N° 0542925333

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Comunicación y confianza								
1	La dirección se preocupa por informar a los miembros de la I.E. de las innovaciones educativas, con el fin mejorar la calidad del mismo.	X		X		X		
2	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los coordinadores y directivos	X		X		X		
3	En la I.E se comparten las inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.	X		X		X		
4	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I. E	X		X		X		
5	El director promueve una atmósfera de confianza y respeto en la I. E	X		X		X		
6	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás	X		X		X		
7	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros	X		X		X		
8	Mantiene buenas relaciones con sus colegas, coordinadores y directivos	X		X		X		
Dimensión 02: Motivación								
9	Se siente reconocido por parte de sus colegas, coordinador y/o director.	X		X		X		
10	Considera que los reconocimientos por parte de la dirección son adecuados	X		X		X		
11	Se siente motivado a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas y didácticas.	X		X		X		
12	Logra una adecuada capacitación que le permite aportar al rendimiento académicos de sus alumnos y a la I.E.	X		X		X		
13	Se siente motivado a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I. E	X		X		X		
14	Muestra interés en el futuro de la I.E. a corto y largo plazo	X		X		X		
15	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.	X		X		X		
16	Mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad de la I.E.	X		X		X		
Dimensión 03: Participación								
17	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I. E	X		X		X		

18	Realiza acciones para generar cambio hacia una adecuada gestión dentro de la I.E.	X		X		X		
19	Elabora proyectos de innovación pedagógica con la finalidad de mejorar el rendimiento académico	X		X		X		
20	Participa de manera activa aportando con ideas sobre asuntos curriculares y extracurriculares	X		X		X		
21	Propone alternativas ante situaciones problemáticas que se manifiestan en la I.E.	X		X		X		
22	Participa en las diferentes actividades curriculares de la I.E.	X		X		X		
23	Participa en la decisión de situaciones problemáticas de carácter pedagógico.	X		X		X		
24	Participa en el desarrollo de los diferentes proyectos productivas en la I. E	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Trabajo en equipo								
1	Las condiciones en las que trabaja en equipo son adecuadas	X		X		X		
2	Las reglas de trabajo en equipo son respetadas por todos los participantes	X		X		X		
3	Las cargas de trabajo en equipo son repartidas de manera equitativa	X		X		X		
4	Existe buenas relaciones comunicativas con sus colegas, los coordinadores y directivos	X		X		X		
5	Existe compañerismo y confianza durante el trabajo en equipo con los colegas, coordinadores y directivos	X		X		X		
6	Siente confianza cuando manifiesta sus opiniones durante el trabajo en equipo	X		X		X		
7	Respeto las ideas de los demás cuando trabaja en equipo	X		X		X		
8	Se siente incómodo al trabajar con personas con personalidad distinta a la suya	X		X		X		
Dimensión 02: Satisfacción laboral								
9	El salario que percibe lo satisface a nivel personal	X		X		X		
10	Se siente satisfecho en su desarrollo laboral	X		X		X		
11	Cuando se trabaja en equipo se cuenta con las herramientas y equipos necesarios	X		X		X		
12	La I.E. cuenta con medios y materiales que permiten un buen desempeño laboral docente	X		X		X		
13	Existe compañerismo entre colegas durante su desarrollo laboral	X		X		X		
14	Las relaciones con su coordinador y director son buenas durante su desempeño laboral	X		X		X		
15	Cumple y respeta las directivas y reglamentos de su I.E.	X		X		X		
16	Las relaciones laborales con sus colegas, coordinadores y directivos son adecuadas	X		X		X		
Dimensión 03: Capacitación								
17	Usted se capacita de manera constante para su mejora laboral.	X		X		X		
18	Los directivos de la I.E. promueven el desarrollo constante de capacitaciones para sus docentes	X		X		X		
19	Usted asiste a capacitaciones externas que brinda la I.E.	X		X		X		
20	La capacitación que recibe es acorde a su necesidad de mejora laboral docente	X		X		X		
21	La capacitación que recibió logró mejorar sus capacidades didácticas y cognitivas	X		X		X		

22	Su formación profesional y fortalecimiento de capacidades le da seguridad para desempeñarse adecuadamente dentro de la I.E.	X		X		X		
23	El rendimiento académico de los alumnos mejoró luego de las capacitaciones recibidas.	X		X		X		
24	Usted se siente parte de los logros obtenidos por sus alumnos y por la I.E.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: González Suárez, Lourdes Mayela

DNI: 31657430

Especialidad del validador: Docente Investigador: Maestro en Psicología Educativa

Chimbote, 01 setiembre del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

Validez de contenido

Esta prueba se realizó mediante el método estadístico de la V de Aiken

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
EXPERTO_1	Grupo 1	1	24	1,00	,50	,000
	Total		24	1,00		
EXPERTO_2	Grupo 1	1	24	1,00	,50	,000
	Total		24	1,00		
EXPERTO_3	Grupo 1	1	24	1,00	,50	,000
	Total		24	1,00		

Interpretación:

Al realizar la prueba de validez por medio del método de V de Aiken, obteniendo los resultados de los 3 expertos, quienes analizaron el instrumento conformado por 24 ítems, dieron una significancia de 0.000, ubicada por debajo del 0.05, confirmando en el instrumento si presenta suficiencia para ser aplicado.

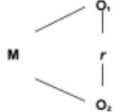
Confiabilidad. - En esta investigación se utilizó el método de consistencia interna denominada Alfa de Cronbach.

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																									
SUJETOS	PREGUNTAS																								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	67
2	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	2	69
3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	70
4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	69
5	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	88
6	4	5	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	5	3	2	4	5	3	72
7	2	3	5	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	5	2	3	4	2	3	2	5	4	2	2	72
8	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	54
9	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	59
10	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	66
11	3	2	3	2	4	3	4	5	4	5	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	74
12	3	2	4	5	4	3	4	5	4	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	77
13	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	2	3	5	3	2	3	5	89
14	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5	3	4	3	4	3	95
15	3	5	3	2	3	4	5	3	4	5	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	83
VARIANZA	0.5	1.0	0.8	0.9	1.1	0.5	1.4	1.1	0.6	1.4	0.5	1.1	0.4	0.9	0.9	1.1	1.3	0.5	1.3	0.7	1.1	0.5	1.3	0.9	117.4
TOTAL	21.8																								0.850
																									0.850

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																									
SUJETOS	PREGUNTAS																								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	96
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	101
3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	86
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	88
5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	95
6	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	94
7	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	94
8	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	104
9	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	57
10	4	2	4	1	4	1	2	5	5	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	5	72
11	3	4	5	2	3	4	3	5	3	2	4	5	2	4	3	5	3	2	4	5	3	4	5	5	88
12	3	4	4	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	5	4	4	3	2	3	4	4	2	4	3	78
13	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	85
14	4	2	4	5	4	5	2	5	2	4	2	5	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	81
15	3	4	4	5	4	2	3	4	4	5	3	2	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	90
VARIANZA	0.4	1.1	0.6	1.6	0.2	1.7	1.0	1.1	0.6	1.0	0.5	1.2	0.8	0.9	0.5	1.2	0.6	1.0	0.5	1.2	0.5	0.8	0.3	0.7	132.3
TOTAL	20.0																								0.886
																									0.886

12.3. Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización		Metodología
			Variable	Dimensiones	
<p>General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018?</p>	<p>General: Determinar la relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.</p> <p>Específicos: Identificar el nivel del clima organizacional de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Experimental de la UNS, 2018. Establecer la relación entre las dimensiones comunicación y confianza y trabajo en equipo en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018. Establecer la relación entre las dimensiones motivación y satisfacción laboral en los</p>	<p>General:</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.</p>	<p>Variable 01: Clima organizacional</p> <p>Variable 02: Desempeño laboral</p>	<p>Comunicación y confianza Motivación Participación</p> <p>Trabajo en equipo Satisfacción laboral Capacitación</p>	<p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional, descriptivo y correlacional</p>  <p>Donde: M: Muestra (55 docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.) O1: Observación o medición de la variable 1 (Clima organizacional) r: Relación de las variables de estudio O2: Observación o medición de la variable 2 (Desempeño laboral)</p>

	<p>docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018. Establecer la relación entre las dimensiones participación y capacitación en los docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018.</p>				<p>Población: 55 docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018 Multidisciplinario de Huaraz, 2019.</p> <p>Muestra: 55 docentes de la I.E. Experimental de la UNS, 2018 Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de clima organizacional</p> <p>Cuestionario de desempeño laboral</p>
--	--	--	--	--	---

12.4. Fotografías

ENCUESTANDO AL PERSONAL DE LA I.E. EXPERIMENTAL DE LA UNS





12.5. Base de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N	Comunicación y confianza									Motivación									Participación									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	SUB	9	10	11	12	13	14	15	16	SUB	17	18	19	20	21	22	23	24	SUB	
1	2	3	4	2	5	4	2	3	25	3	3	4	4	5	4	5	2	30	2	2	4	3	2	4	5	3	25	80
2	3	3	3	2	3	2	3	2	21	2	3	3	3	2	4	4	3	24	3	3	2	2	3	5	4	2	24	69
3	2	3	2	2	3	2	3	2	19	2	2	4	2	3	2	3	2	20	2	2	3	3	2	4	3	2	21	60
4	3	3	3	3	2	3	2	2	21	2	3	5	3	2	3	2	2	22	2	2	5	2	3	5	4	3	26	69
5	1	2	2	2	1	2	1	2	13	1	2	2	1	2	1	2	1	12	1	2	1	2	1	2	1	2	12	37
6	3	3	4	4	4	3	4	2	27	2	3	3	3	4	4	4	2	25	3	2	2	3	4	5	4	3	26	78
7	3	3	5	5	2	2	2	2	24	2	3	4	2	2	3	2	2	20	3	2	3	2	2	4	5	2	23	67
8	3	3	4	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	2	3	3	3	4	3	24	71
9	2	3	2	2	2	2	5	2	20	2	2	2	2	2	3	2	2	17	3	2	3	2	2	4	3	2	21	58
10	1	2	1	2	1	2	1	2	12	2	1	2	1	2	1	2	2	13	1	2	1	2	1	2	1	3	13	38
11	3	2	3	2	4	2	2	3	21	2	2	3	2	1	3	2	2	17	2	2	3	2	2	4	3	2	20	58
12	3	3	2	3	2	3	3	3	22	3	3	4	3	2	2	3	2	22	2	3	4	3	3	4	4	3	26	70
13	1	2	1	2	1	2	1	1	11	1	2	1	2	1	2	1	2	12	2	1	2	1	2	1	2	1	12	35
14	3	3	4	4	2	3	5	3	27	3	3	4	3	2	2	3	3	23	3	3	3	3	3	4	4	3	26	76
15	3	2	2	5	3	2	4	3	24	2	3	3	4	3	3	2	3	23	2	3	2	2	2	5	3	2	21	68
16	2	3	3	3	2	4	2	2	21	2	2	4	3	3	2	5	2	23	2	2	3	4	3	4	4	3	25	69
17	1	2	2	1	2	1	2	1	12	2	1	2	1	2	1	2	1	12	1	2	1	2	1	2	1	2	12	36
18	2	2	3	4	4	2	2	2	21	2	2	4	3	2	2	4	2	21	2	2	3	2	3	4	4	2	22	64
19	3	2	2	4	2	4	5	3	25	2	3	3	4	3	4	5	2	26	2	3	2	3	2	5	3	2	22	73
20	2	2	3	5	3	5	4	2	26	2	2	4	5	2	3	4	3	25	2	1	3	2	3	4	4	2	21	72
21	2	2	2	4	2	2	2	2	18	2	2	3	4	3	2	2	3	21	3	2	2	3	3	2	3	2	20	59

22	2	2	3	4	3	3	3	3	23	2	2	4	5	2	3	3	2	23	3	2	3	2	2	3	4	2	21	67
23	2	2	2	5	2	2	2	2	19	3	2	3	4	3	2	2	2	21	2	2	2	4	3	2	3	2	20	60
24	2	3	3	4	3	4	3	2	24	2	2	4	5	2	3	3	3	24	2	2	3	2	2	3	4	3	21	69
25	2	2	2	3	5	5	2	2	23	2	2	2	4	3	2	2	3	20	2	2	2	3	3	2	3	2	19	62
26	3	3	3	2	4	2	3	3	23	3	2	3	2	3	2	3	2	20	3	2	3	2	2	3	4	3	22	65
27	3	3	2	3	2	4	5	2	24	3	1	2	3	4	2	3	3	21	3	3	4	4	5	5	4	3	31	76
28	3	3	2	3	4	3	4	3	25	3	1	2	2	4	3	2	3	20	3	3	5	3	4	4	5	3	30	75
29	3	3	3	4	3	4	3	3	26	2	2	2	2	3	3	2	2	18	3	3	4	4	3	5	4	3	29	73
30	3	3	4	3	5	3	4	3	28	2	3	3	2	2	2	3	2	19	3	3	3	3	4	4	4	3	27	74
31	1	2	1	2	1	2	1	2	12	2	1	2	1	2	1	2	1	12	1	2	1	2	1	2	3	1	13	37
32	3	3	3	3	5	5	4	3	29	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2	2	3	3	4	3	5	1	23	73
33	4	5	4	5	4	5	4	5	36	5	4	5	4	5	4	5	4	36	4	5	4	5	4	5	4	5	36	108
34	3	3	3	4	3	4	5	3	28	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	2	3	5	5	5	3	3	29	78
35	2	3	2	3	4	4	4	2	24	2	1	2	3	3	3	2	2	18	3	1	2	4	4	4	4	1	23	65
36	2	3	3	4	3	5	5	2	27	3	3	1	2	2	2	3	2	18	2	2	3	5	3	5	3	3	26	71
37	3	3	4	5	4	4	4	3	30	2	3	2	3	3	3	2	3	21	3	3	4	3	5	3	4	2	27	78
38	2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	2	3	2	2	2	3	2	18	1	2	1	2	1	2	1	2	12	42
39	1	2	1	2	1	2	4	2	15	2	3	2	3	3	3	2	2	20	2	2	5	5	3	5	4	3	29	64
40	4	5	4	5	4	5	4	5	36	2	5	4	5	4	5	4	5	34	2	1	2	1	2	1	2	1	12	82
41	3	3	3	3	4	3	4	2	25	2	3	4	3	3	3	2	2	22	1	2	1	2	1	2	1	2	12	59
42	3	3	2	2	1	2	1	2	16	2	2	2	2	1	2	1	2	14	2	1	2	1	2	1	2	1	12	42
43	4	5	4	5	4	5	4	5	36	3	3	3	3	2	3	2	3	22	3	3	4	5	4	5	3	3	30	88
44	2	3	2	4	3	3	4	2	23	2	2	2	2	1	2	3	2	16	3	2	5	4	3	4	4	2	27	66
45	4	3	5	4	5	4	3	3	31	3	3	5	4	5	4	5	4	33	3	3	4	5	4	5	4	3	31	95
46	2	3	2	2	3	4	5	2	23	2	2	2	2	3	2	3	3	19	2	2	4	3	3	4	4	3	25	67
47	2	2	3	4	4	3	4	2	24	4	5	4	5	4	5	4	5	36	2	2	5	2	4	5	5	2	27	87
48	3	3	2	5	3	4	3	3	26	3	2	2	2	3	2	3	2	19	3	2	4	4	3	4	4	3	27	72
49	5	4	5	4	5	4	5	4	36	3	1	3	4	2	3	2	3	21	3	3	3	5	4	5	3	3	29	86

50	4	5	4	5	4	5	4	5	36	3	1	2	3	3	2	3	3	20	3	3	2	3	3	4	4	3	25	81
51	3	3	3	2	4	3	4	3	25	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	5	4	5	4	5	4	36	97
52	3	3	2	3	3	4	3	3	24	2	3	2	3	3	2	3	2	20	3	3	2	3	3	4	4	3	25	69
53	4	5	4	5	4	5	4	5	36	3	3	3	2	2	3	2	3	21	5	4	5	4	5	4	5	4	36	93
54	3	3	5	4	5	4	5	4	33	3	5	4	4	5	4	5	4	34	2	2	2	3	4	5	4	1	23	90
55	3	5	4	5	4	5	4	5	35	4	3	4	5	4	5	4	5	34	5	5	4	5	4	5	4	5	37	106

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N	Trabajo en equipo									Satisfacción laboral									Capacitación								TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	SUB	9	10	11	12	13	14	15	16	SUB	17	18	19	20	21	22	23	24		SUB
1	2	3	3	4	5	4	2	3	26	2	2	3	3	4	3	2	2	21	3	3	3	4	3	4	2	2	24	71
2	3	3	2	5	4	3	3	2	25	2	3	3	2	3	4	5	2	24	2	2	4	3	3	3	3	3	23	72
3	2	3	3	4	5	4	2	2	25	3	2	2	2	5	5	4	2	25	2	3	5	4	3	5	5	2	29	79
4	3	2	2	4	3	3	3	2	22	3	2	2	3	4	4	2	3	23	3	2	4	3	3	4	4	3	26	71
5	1	2	1	2	1	2	1	2	12	1	2	1	2	1	2	1	2	12	1	2	1	2	2	1	2	1	12	36
6	3	3	2	4	4	3	2	3	24	3	2	2	2	3	4	5	2	23	2	2	2	3	4	5	4	3	25	72
7	2	3	3	3	5	4	3	2	25	3	2	2	3	4	5	4	2	25	3	3	4	4	3	4	5	3	29	79
8	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	3	2	2	5	4	5	3	27	3	2	5	3	4	3	4	3	27	75
9	3	3	3	3	2	4	3	2	23	2	3	2	3	4	5	4	2	25	2	3	4	4	3	4	3	2	25	73
10	1	2	1	2	1	2	1	2	12	3	2	1	2	1	3	2	2	16	3	1	2	1	2	1	2	3	15	43
11	3	2	2	5	2	3	2	4	23	2	2	2	2	5	2	5	2	22	2	3	2	4	3	4	5	3	26	71
12	2	3	3	4	3	2	3	2	22	3	3	3	2	4	4	5	2	26	3	2	3	3	4	3	4	3	25	73
13	1	2	1	2	1	2	1	2	12	1	2	1	2	1	2	1	3	13	2	1	2	1	2	1	2	1	12	37
14	2	3	3	2	4	2	3	2	21	2	2	2	3	2	3	5	2	21	2	3	3	5	3	3	4	4	27	69
15	2	3	2	3	2	3	4	4	23	2	2	2	3	3	2	4	2	20	2	3	2	3	3	2	2	3	20	63
16	3	3	2	3	4	2	2	3	22	2	2	2	3	2	3	3	2	19	2	3	3	2	3	2	3	2	20	61
17	2	1	2	1	2	1	2	1	12	3	2	1	2	1	2	1	2	14	2	1	1	2	1	2	1	3	13	39
18	3	3	4	3	5	2	2	3	25	3	3	2	3	2	4	2	3	22	3	2	5	2	3	2	3	2	22	69
19	3	3	2	4	4	4	3	2	25	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	4	3	3	3	2	3	24	71
20	3	4	3	2	3	2	1	3	21	2	2	3	3	2	3	2	2	19	1	2	3	5	2	2	3	2	20	60
21	3	2	2	3	3	3	2	2	20	2	2	2	2	3	2	4	3	20	2	2	4	4	3	3	2	2	22	62
22	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2	2	2	3	4	4	3	2	22	3	2	3	5	5	2	3	3	26	69
23	3	5	2	3	5	3	2	2	25	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	1	2	4	4	3	2	2	20	62

24	2	4	4	5	4	4	3	3	29	2	2	2	3	3	2	3	2	19	2	2	3	5	3	2	5	2	24	72
25	3	2	3	4	2	3	3	2	22	3	2	2	2	2	3	2	2	18	3	3	4	3	5	3	4	3	28	68
26	2	3	2	2	3	4	3	3	22	2	3	2	4	3	2	3	2	21	2	2	3	4	4	2	4	3	24	67
27	2	2	3	3	5	4	4	2	25	3	3	3	3	2	4	2	2	22	2	2	5	5	3	4	5	2	28	75
28	2	3	2	2	4	5	5	3	26	3	3	3	2	3	5	3	3	25	2	4	2	3	2	3	4	2	22	73
29	2	2	3	3	2	4	2	3	21	3	3	3	4	5	4	2	3	27	2	5	3	3	3	2	2	3	23	71
30	2	3	2	2	3	3	3	3	21	3	3	3	3	4	2	3	2	23	3	4	2	2	2	3	3	3	22	66
31	1	2	1	2	1	2	1	2	12	1	2	1	2	1	2	2	3	14	2	1	3	1	2	1	2	2	14	40
32	2	2	3	2	5	2	3	1	20	3	3	3	3	3	2	4	3	24	3	5	2	2	2	3	3	2	22	66
33	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	5	4	5	4	5	5	37	4	5	4	5	4	5	4	5	36	109
34	3	2	3	2	2	3	4	3	22	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	2	5	2	2	4	2	3	23	71
35	2	3	2	5	3	2	5	2	24	1	2	2	2	2	2	5	1	17	3	3	2	3	3	5	3	2	24	65
36	2	1	3	1	2	1	1	3	14	2	2	3	3	3	2	4	2	21	3	2	3	2	2	4	2	2	20	55
37	1	1	2	2	2	4	5	2	19	2	3	3	2	2	3	5	2	22	2	3	2	3	3	5	3	3	24	65
38	2	2	3	3	3	5	4	2	24	3	2	2	3	3	2	2	2	19	2	2	3	2	2	4	2	2	19	62
39	3	3	2	2	2	4	5	2	23	3	2	2	2	2	5	3	3	22	3	3	2	3	3	5	3	3	25	70
40	5	4	5	4	5	4	5	4	36	3	5	4	5	4	5	4	3	33	2	1	2	1	2	1	2	1	12	81
41	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	2	2	3	4	2	4	2	22	1	2	1	2	1	2	1	2	12	55
42	2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	1	2	1	2	1	2	1	12	3	1	2	1	2	1	2	1	13	37
43	2	3	5	2	5	5	3	3	28	3	3	2	3	4	4	4	3	26	3	5	2	3	3	4	5	4	29	83
44	3	2	4	3	3	4	2	2	23	2	3	2	4	3	3	3	2	22	2	4	3	2	5	4	5	5	30	75
45	3	4	5	4	5	4	5	4	34	3	4	5	4	5	4	5	4	34	5	4	5	4	1	4	5	4	32	100
46	2	2	3	3	4	3	5	2	24	2	2	2	4	3	2	3	2	20	2	4	3	5	4	5	4	2	29	73
47	3	3	2	5	5	2	3	2	25	4	5	4	5	4	5	4	5	36	3	5	5	3	4	3	3	3	29	90
48	2	2	3	4	2	3	2	2	20	2	3	2	4	3	2	3	2	21	2	3	4	5	4	5	2	3	28	69
49	5	4	5	4	5	2	5	5	35	3	3	3	3	4	4	2	2	24	2	4	4	3	2	4	3	2	24	83
50	2	4	3	4	3	4	3	4	27	4	5	4	5	4	5	4	5	36	5	4	4	5	4	5	4	5	36	99
51	2	3	4	3	4	3	4	3	26	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	5	4	5	4	5	4	5	36	97

52	2	4	4	3	4	3	4	3	27	3	3	3	2	3	2	3	2	21	3	2	4	2	3	4	4	3	25	73
53	5	4	5	4	5	4	5	5	37	3	3	3	2	3	3	2	4	23	5	4	5	4	5	4	5	4	36	96
54	2	4	5	4	5	4	4	1	29	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4	2	4	2	4	5	3	2	26	91
55	3	4	3	4	3	4	3	3	27	3	3	4	3	2	4	5	4	28	5	4	5	4	5	4	4	5	36	91

