

**Clima organizacional y satisfacción laboral en el
desempeño docente del instituto tecnológico “Luis
Negreiros Vega”, Lima 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mgr. Patricia Acuña Dominguez

ASESOR:

Dra. Paula Viviana Liza Dubois

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dr. Noel Alcas Zapata
Presidente

Dr. Chantal Jara Aguirre
Secretario

Dra. Liza Dubois Paula Viviana
Vocal

Dedicatoria

A mis padres, Florencio y Ruperta, por su guía y ejemplo maravillosos, por la educación y formación que me dieron.

A mis hermanos Rafael y Fabiola con amor, admiración y respeto.

A mi esposo Jaime por estar siempre presente, acompañándome y brindar su apoyo incondicional para poderme realizar.

Agradecimiento

A Dios, por iluminar mi camino.

A la Universidad Cesar Vallejo y sus autoridades por permitir realizar mi investigación en esta dignísima casa de estudios.

Al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Luis Negreiros Vega” por abrirme sus puertas y permitirme ser parte de ella, hoy y siempre.

A mis asesores, por la paciencia, la dedicación y el tiempo brindado.

Declaratoria por autenticidad

Yo Patricia Acuña Dominguez identificado con DNI N° 07859365 estudiante del programa de Doctorado de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Declaro bajo juramento que:

- a. La tesis es mi autoría.
- b. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- c. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- d. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 02 de diciembre del 2017

.....
Patricia Acuña Dominguez

DNI N° 07859365

Presentación

Señores miembros del jurado calificador.

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Universidad César Vallejo se pone a vuestra consideración la investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017. La presente investigación constituye una contribución al fortalecimiento de los hallazgos del presente estudio que permitirán reforzar Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

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

La autora.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria por autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstrac	xiv
Resumo	xv
I. Introducción	xvi
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.4. Problema	57
1.5. Hipótesis	58
1.6. Objetivos	59
2.1. Variables	61
2.2. Operacionalización de variables	62
2.3. Metodología	65
2.4. Tipos de estudio	65
2.5. Diseño de estudio	67
2.6. Población, muestra y muestreo	68
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
2.8. Métodos de análisis de datos	78
2.9. Aspectos éticos	78
III.Resultados	79
IV. Discusión	106
V.Conclusiones	111
VI. Recomendaciones	114

VII. Referencias bibliográficas	117
Anexos	128
Anexo 1: Matriz de consistencia	129
Anexo 2. Carta de presentación	131
Anexo 3. Certificado de validez del instrumento por juicio de experto	133
Anexo 4. Matriz de datos	135
Anexo 5. Artículo científico	150

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1.Operacionalización de la variable clima organizacional	62
Tabla 2.Operacionalización de la variable satisfacción laboral	63
Tabla 3.Operacionalización de la variable desempeño docente	64
Tabla 4.Población de estudio de los docentes del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega” 2015.	68
Tabla 5.Evaluación criterio de jueces para validación de los instrumentos	70
Tabla 6.Nivel de confiabilidad del clima organizacional	71
Tabla 7.Nivel de Correlación total de elementos corregida del clima organizacional	71
Tabla 8.Nivel de confiabilidad de la satisfacción laboral	73
Tabla 9.Nivel de Correlación total de elementos corregida de la satisfacción laboral	73
Tabla 10.Nivel de confiabilidad del desempeño docente	74
Tabla 11.Nivel de Correlación total de elementos corregida del desempeño docente	75
Tabla 12.Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre clima organizacional	80
Tabla 13.Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la satisfacción laboral	81
Tabla 14.Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre el desempeño docente	82
Tabla 15.Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la capacidad pedagógica	83
Tabla 16.Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la emocionalidad	84
Tabla 17.Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la responsabilidad en el desempeño	85
Tabla 18. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre las relaciones inter personales	86
Tabla 19.Determinación del ajuste de los datos del clima organizacional y	

la satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017	87
Tabla 20. Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	88
Tabla 21. Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017	89
Tabla 22. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	90
Tabla 23. Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente	90
Tabla 24. Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en la capacidad pedagógica del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017	92
Tabla 25. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	93
Tabla 26. Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente	94
Tabla 27. Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en la emocionalidad del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017	96
Tabla 28. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	97
Tabla 29. Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral en emocionalidad	97
Tabla 30. Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017	99
Tabla 31. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	100
Tabla 32. Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral la responsabilidad en el desempeño	100
Tabla 33. Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en las relaciones	

interpersonales de los docentes del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017	102
Tabla 34. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	103
Tabla 35. Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral la relaciones interpersonales.	104

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Teorías de las inteligencias múltiples	45
Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre clima organizacional	80
Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la satisfacción laboral	81
Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre el desempeño docente	82
Figura 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la capacidad pedagógica	83
Figura 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la emocionalidad	84
Figura 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la responsabilidad en el desempeño	85
Figura 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre las relaciones inter personales	86
Figura 9. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente	91
Figura 10. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en capacidad pedagógica del docente	95
Figura 11. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en capacidad pedagógica del docente	98
Figura 12. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en responsabilidad en el desempeño	101
Figura 13. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en responsabilidad en el desempeño	105

Resumen

La investigación denominada: Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017 se realizó en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Educación, tuvo como objetivo general determinar la influencia que representa el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente en el instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Metodológicamente se trata de una investigación cuantitativa, de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional explicativo, el diseño es no experimental transaccional. Sus bases teóricas están sustentadas por Litwin, G. & Stringer, R., (Clima organizacional), por Palma Carrillo S. (Satisfacción laboral) y Valdés, H. (Desempeño docente). La población y muestra fue de 50 docentes quienes nos brindaron información sobre las variables de estudio y para efectos del estudio se utilizó la muestra censal. La técnica de recojo de la información fue la encuesta y los instrumentos los test respectivos al estudio de cada variable.

Los resultados estadísticos alcanzados en la investigación señalan que el clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017; debido a la conformidad a la prueba estadística del modelo de regresión logística ordinal y al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabra Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño docente.

Abstrac

The research called: Organizational climate and job satisfaction in the teaching performance of the technological institute "Luis Negreiros Vega", Lima 2017 was held at the Cesar Vallejo University to choose the academic degree of Doctor in Education. Its general objective was to determine the influence it represents. the organizational climate and job satisfaction in the teaching performance at the "Luis Negreiros Vega" technological institute, Lima 2017.

Methodologically it is a quantitative research, of a basic type, descriptive correlational descriptive level, the design is non-experimental transactional. Its theoretical bases are supported by Litwin, G. & Stringer, R., (Organizational climate), by Palma Carrillo S. (Job satisfaction) and Valdés, H. (Teaching performance). The population and sample was of 50 teachers who gave us information about the study variables and for the purposes of the study the census sample was used. The technique of gathering information was the survey and the instruments the respective tests to study each variable.

The statistical results obtained in the research indicate that the organizational climate and job satisfaction have a significant influence on the teaching performance of the "Luis Negreiros Vega" Technological Institute, Lima 2017; due to the conformity to the statistical test of the ordinal logistic regression model and when applying the Wald test, in the joint test to the parameters, it was obtained that both in Threshold and Location the significant, $p = 0.000 < 0.05$, for which the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keyword: Organizational climate, job satisfaction and teaching performance.

Resumo

A pesquisa intitulada "Clima organizacional e satisfação no trabalho no desempenho docente do instituto tecnológico" Luis Negreiros Vega ", Lima 2017, foi realizada na Universidade Cesar Vallejo para escolher o grau acadêmico de Doutor em Educação. Seu objetivo geral foi determinar a influência que representa. o clima organizacional e a satisfação no trabalho no desempenho docente no instituto tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima 2015.

Metodologicamente, é uma pesquisa quantitativa, de um tipo básico, descritivo descritivo descritivo, o projeto é não-experimental transacional. Suas bases teóricas são suportadas por Litwin, G. & Stringer, R. (Clima organizacional), por Palma Carrillo S. (Satisfação no trabalho) e Valdés, H. (Desempenho docente). A população e a amostra foram de 50 professores que nos deram informações sobre as variáveis do estudo e, para fins do estudo, a amostra do censo foi utilizada. A técnica de coleta de informações foi a pesquisa e os instrumentos dos respectivos testes para estudar cada variável.

Os resultados estatísticos obtidos na pesquisa indicam que o clima organizacional e a satisfação no trabalho têm influência significativa no desempenho docente do Instituto Tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima 2017; devido à conformidade com o teste estatístico do modelo de regressão logística ordinal e ao aplicar o teste de Wald, no teste de junção aos parâmetros, obteve-se que tanto em Threshold quanto em Location são significativos, $p = 0.000 < 0.05$, para os quais A hipótese alternativa é aceita e a hipótese nula é rejeitada.

Palavras-chave: Clima organizacional, satisfação no trabalho e desempenho docente.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales.

García (2015), realizó un estudio cuyo título. *Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios*, estudio de maestría sustentada en la Universidad Popular Autónoma del estado de Puebla, , México, su objetivo fue precisar la asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas que dan servicios, la metodología de estudio que se tomó en cuenta fue el estudio narrativo correlacional, el plan fue no práctico, para este fin se tomó como muestra un numero conformado por 255 empleados de tres empresas de servicios en Pachuca de Soto Hidalgo, se emplearon dos instrumentos, uno para el clima organizacional del autor de Brown y Leigh y el otro para satisfacción laboral (S21/26) de J. L. Meliá. Los resultados señalan que cuando más favorable es la percepción de clima organizacional en las empresas los empleados están satisfechos laboralmente.

Suárez (2015), sustentó una investigación cuyo título. *El estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la línea ALS Quito dentro de la Corporación Baker Hughes Inc*, tesis de titulación, Universidad Central del Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los trabajadores. El estudio es básico, el empleado fue no práctica correlacional. El estudio necesitó una muestra de 43 trabajadores y en el trabajo de recoger datos para la investigación se utilizó el cuestionario. El fundamento teórico estuvo basado en el razonamiento científico manifestado por Blake y Mouton en su Grid Gerencial, por otro lado en el tema de regocijo gremial se tomó como información las teorías de Robbins y Herzberg. Los resultados dan a conocer que el estilo de liderazgo tiene una influencia directa en la satisfacción laboral de los obreros. El autor recomienda que se deba mantener siempre la forma de liderar de forma participativa para que de este modo podamos sostener un alto valor de satisfacción laboral en los obreros.

Peñarreta (2014), en su tesis titulada. *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*, tesis de maestría, sustentada en la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, el objetivo fue determinar la influencia que existe entre los diferentes tipos de estilos de liderazgo en los niveles de placer sindical de los trabajadores del GAD de la Municipal de Loja. Las teorías utilizadas en la investigación, nos admite examinar los conceptos importantes de las organizaciones como: El liderazgo, motivación, actitudes y placer sindical. Para este estudio la población estuvo formada por una muestra de 134 trabajadores. En la evaluación del variable estilo de liderazgo se empleó una prueba del Grid Gerencial. Las pesquisas establecen que no existe una relación clara entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral; eso revela la razón de los dispares compromisos que tienen los trabajadores en los departamentos esta situación conllevan a la valorización de un mismo estilo de liderazgo por los trabajadores. Además; se afirman que los estilos de liderazgo sobresalientes de los trabajadores se vinculan con tres. En lo que se refiere a las pesquisas sobre el agrado de cumplir una tarea en el trabajo los trabajadores no se sienten cómodos frente a las formas predominantes existentes. Ante esta situación el autor recomienda realizar la sensibilización en la formación de administradores y líderes para mejorar la labor de cada uno de los el desempeño laboral de los operarios.

Araque (2013), escribió la siguiente tesis titulado. *“Liderazgo situacional y satisfacción laboral en las empresas mixtas petroleras del municipio Maracaibo del estado Zulia”*, universidad Rafael Urdaneta vicerrectorado académico, Maestría en administración de empresas, cuyo objetivo fue describir la relación entre liderazgo situacional y satisfacción laboral, en esta investigación el autor realizó un estudio descriptivo correlacional, el esquema empleado fue no experimental, transversal. La muestra estaba constituida justamente por 200 supervisores y 371 supervisados. Se recogió la información a una muestra que estuvo conformada por siete (7) supervisores y setenta y nueve (79) supervisados. Las conclusiones del examen descriptivo tiene como respuesta que hay una correlación de $r=0,803$ de las variantes: Liderazgo situacional y

satisfacción laboral. El nivel de relación señala que la correlación entre las variantes es válida por tanto su relación es elevado. En cuanto al alcance de $p=0,000$ prueba que p es mínimo a $0,01$ lo que permite indicar que la correlación es importante, por lo que se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Se concluye que: A mayor nivel de liderazgo situacional mayor nivel de trabajo satisfactorio desarrollarán los trabajadores en sus centros de labores mixtas de petróleo del municipio de Maracaibo del país de Zulia.

Mayor (2012), en su tesis titulada. *Clima organizacional y liderazgo de directores de las entidades escolares del municipio Mara*, tuvo el objetivo de examinar la correlación que hay entre el clima organizacional y liderazgo de los directores en los colegios del Municipio Mar. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. Tuvieron una población constituida de 7 directores y 68 maestros, que trabajan en instituciones educativas públicas de la parroquia San Rafael del Municipio Mara. Se trabajó con una población censal ya que la cantidad era menor a 100. Se aplicó una encuesta, con el uso de un cuestionario que al aplicar al grupo de estudio proporcionó datos reales. Los resultados señalan que hay una relación $r = -0,234$ de la variable clima organizacional con liderazgo de directores. La correlación de las variantes relación entre las variables es negativa y mantienen un tiene un grado de relación baja. En lo que se refiere al concepto de $p=0,000$, la muestra es que p es $<$ a $0,05$ que admite indicar que la correspondencia es importante y permite negar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna. Finiquitando la investigación se observa la figura de un clima totalitario paternalista. Lo que, es necesario que los directivos brinden mayor atención a nuevos estilos de liderazgo como el liderazgo transformacional y democrático que permita alcanzar las capacidades administrativas deseadas, en busca de establecer una clima laboral que sobrelleva el buen funcionamiento de las instituciones.

Antecedentes nacionales

Lusa (2017), sustentó su investigación titulada. *El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima, tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú*, con el objetivo de determinar la influencia entre el clima laboral y la satisfacción laboral en la calidad educativa de los establecimientos pedagógicos de Lima. El tipo de estudio fue aplicada, el diseño transaccional correlacional causal, la muestra estaba conformado por 130 profesores de colegios María Auxiliadora, para el recojo de datos se utilizó tres cuestionarios previamente validados internacionalmente, llegando a la conclusión de que el grado de predicción de las dos variantes clima laboral y satisfacción laboral sobre la calidad educativa es a un nivel estadístico significativo ($\chi^2=213,859$; $gl=14$; $p=0.000$); además, el valor R^2 de Nagelkerke obtenido indica que el modelo propuesto explica el 91.5% de la variable dependiente (0.915). De acuerdo a estos resultados el clima y satisfacción laboral tiene gran influencia en los aprendizajes de los alumnos.

Ortiz (2017), sustentó su investigación cuyo título: *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017*, tesis para obtener el grado de doctor en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, el objetivo fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente. Es una investigación cuantitativa, el tipo de investigación fue la básica, de diseño de estudio no práctica. El total de la población fue de 98 profesores de los cuales para la muestra se consideró 78 docentes. Para extraer información se utilizó el método del sondeo de estos datos para el cual se utilizó el cuestionario. Para realizar esta operacionalización de la variable clima organizacional se tomó en cuenta al autor Chiavenato y para el variable desempeño docente a Valdés. Los resultados señalan que hay una correlación $r=0,800$ de las variantes: clima organizacional y el desempeño docente. El producto no indica que hay una correlación positiva bastante alta. Con una significancia positiva al nivel de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 permitiendo aceptar la hipótesis planteada.

Feliciano (2015), en su tesis titulado: *El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, 2016*, trabajo para optar el grado de doctor en la, Universidad San Agustín de Arequipa, Perú, la finalidad del estudio fue de establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Es una investigación de tipo básica, el diseño de estudio fue no experimental, el estudio de la investigación se necesitó una muestra conformada por 197 profesores de 15 instituciones educativas, el estudio se hizo utilizando cuestionarios como instrumentos que fueron usados en la captación de datos de los profesores sobre las dos variables el clima organizacional y el desempeño docente en la administración institucional, las que al final fueron procesadas. Los resultados señalan que existe una relación de 0,720 de las dos variables el clima organizacional y el desempeño docente quienes participan en la gestión de la institución, en la significancia el valor de p es $0.000 < 0.05$ es decir; los resultados me indican que se acepta planteada en la investigación.

Espinoza (2015), en su tesis titulada. *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*, investigación sustentada para optar el grado académico de doctor en la Universidad Peruana Unión de Lima, Perú, el objetivo fue de describir la relación entre el clima organizacional y el liderazgo como predictores de la función docente, el método de estudio fue mixta decimos esto porque se utilizaron técnicas, conceptos, procedimientos cualitativo y cuantitativo en un mismo estudio. Se utilizaron diseños de método mixto. Para empezar el primer procedimiento fue cuantitativo, descriptivo, pero correlacional y transversal; en seguida paso el estudio fue cualitativo, la tarea era profundizar e incrementar la información adquiridas gracias al test, 79 profesores fueron la muestra que se obtuvo del nivel inicial , estos datos fueron recolectados por medios de test de; clima organizacional, y el de desempeño docente, tomando en cuenta las dimensiones del Marco del Buen Desempeño Docente del sector Educación en el Perú, el producto de la investigación los resultados indican que la

variable clima organizacional es un predictor del desempeño docente en un 8.97%, por lo que se ve que hay una correspondencia reversa y relevante de estos dos variantes ($p < 0.10$). Concluyendo que existe un clima negativo en los centros de inicial por razones del mal clima dentro de la organización partiendo de los directivos y finalizando con un buen ejercicio de los profesores para bien del estudiantado.

Bobadilla (2015), en su tesis titulada. *Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la Red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014*, tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desgaste profesional en los docentes de secundaria, el tipo de estudio fue la básica, cuyo esquema es descriptivo de nivel correlacional de corte trasversal, la muestra fue de 246 docentes y para el recojo de datos fue mediante 3 cuestionarios debidamente validados a nivel internacional, los resultados señalan que el valor de $**p < .01$, podemos afirmar que, el clima organizacional se vincula de modo invertido y relevante donde se ve cambios o desgastes en la parte labora de los docentes pertenecientes a la red en estudio llegando a tener un nivel moderado.

Guzmán (2015), sustento su investigación titulada. *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*, tesis de doctorado, Universidad Privada Antenor Orrego, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, la investigación por su naturaleza es básica y corresponde al diseño no practico con carácter descriptiva pero correlacional, se necesitó de una muestra que fue conformado por 58 docentes, para captar la información se utilizó dos herramientas denominados cuestionarios y el método utilizada fue la encuesta, el producto del trabajo señalan que hay una correlación importante de las variables clima organizacional y el desempeño docente, respectivamente, obteniéndose $p - \text{valúe} = 0,579$ y $0,916 > 0.01$. Podemos afirmar que, ambas variable clima organizacional se correlación con la de ejercicio docente.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Teoría de clima organizacional

Teoría de la administración.

Según Fayol (1916), sobre la teoría de la administración destacó la trascendencia de contar con una estructura adecuada en la organización, señaló, “La estructura, es parte de un todo organizacional, permite avalar la eficiencia de las partes involucradas. Asimismo; aseveró que en una organización debe efectuar seis funciones como: Técnicas, financieras, comerciales, seguridad, contables y administrativas” (p. 21).

Fayol ubica las organizaciones como un sistema cerrado, fue su principal error ya que una organización no puede ser un sistema cerrado, por lo contrario, la organización es un sistema creado por el hombre y debe mantener una dinámica interacción con su medio ambiente, sean clientes, proveedores, la competencia, entre otros agentes externos.

Teoría de la administración científica

Para Taylor (1911), señaló en su teoría que:

El principal objetivo de la administración debe ser asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado. Para el empleador, el máximo de prosperidad no significa la obtención de grandes beneficios a corto plazo, sino el desarrollo de todos los aspectos de la empresa para alcanzar un nivel de prosperidad. Para el empleado, el máximo de prosperidad no significa obtener grandes salarios de inmediato, sino un desarrollo personal para trabajar eficazmente, con calidad y utilizando sus dones personales. (p. 74)

Podemos decir que a pesar que Taylor ha sufrido ataques por su teoría ,

aun hoy en día, siendo objeto de severos análisis, se aprecia como la administración científica sigue abriéndose paso y se complementa con investigación y metodología actualizados, así como el apoyo de otras disciplinas como la psicología, la gerencia por objetivos , y con la innovación de modernas teorías de la administración quienes propugnan por el mejoramiento de la organización de trabajo, dentro de los lineamientos de una dirección participativa, no obstante este modelo de administración es netamente capitalista.

Teoría del comportamiento organizacional.

Para McGregor (1960), señaló que:

La actuación de un individuo en una organización es trascendental, para hacerlo más eficiente y mejorar el servicio que se le brinda al usuario final. El comportamiento humano con su heterogeneidad en conductas ha mezclado características tan específicas y únicas de los individuos. Esta teoría se fundamenta sobre el estudio del actuar del individuo en distintos contextos, de los cuales se desprende: autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, familia, aprendizaje y cultura. (p. 34)

McGregor desarrolló en su teoría el lado humano de las organizaciones; refleja el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control. Se basa en modelos coercitivos y económicos del hombre y descansa sobre ciertos supuestos sobre la naturaleza humana.

Teoría “X” y “Y” del comportamiento organizacional.

Para McGregor (1960), planteó dos enfoques diferentes de los seres humanos:

Uno negativo en esencia, llamado teoría X, y el otro básicamente positivo, denominado teoría Y. La teoría “X” asume que las personas, por falta de ambiciones y responsabilidades evitarán trabajar, manifestando una conducta de indiferencia frente a las

necesidades de la organización, ni el uso de retribuciones los anima a cambiar de conducta, por eso es necesario el uso de coerción, control y amenazas para lograr que las actividades se realicen. Mientras que la teoría “Y” asume que las personas necesitan de alguien que los anime, potencialice sus capacidades para que realicen sus actividades. Esta teoría se preocupa para proporcionar alternativas de solución en las áreas de mejora, que pueden ser departamentos o personas. (p. 56)

Teoría de Litwin y Stringer

Según Litwin y Stringer (1968), señalaron:

Expresar los importantes aspectos que tiene la conducta de las personas que laboran en una institución esgrimiendo las concepciones de la motivación y el clima. Los autores buscan puntualizar las concluyentes situaciones y ambientales que más intervienen en la conducta y apreciación del sujeto. (p.166)

Litwin y Stringer (1968), establecieron nueve componentes trascendentales en la generación de un buen del clima organizacional entre ellos tenemos: La estructura, responsabilidad, desafíos, recompensa, cooperación, relaciones, estándares, conflictos e identidad. (p. 166)

- a. Estructura. Hace mención al modo de organización, de congregación y la forma de coordinan las diferentes actividades de las organizaciones en relación entre los diferentes niveles jerárquicos. La organización está plasmada en un organigrama funcional que permita establecer políticas, normas legales, ordenanzas e instrucciones que proveen el buen progreso de las actividades en la organización.
- b. Responsabilidad. En este aspecto es importante y necesario mantener una autonomía en el cumplimiento de las actividades encomendadas y guarda

una estrecha correspondencia con la inspección que se practique en el cumplimiento de las funciones establecidas de los empleados.

- c. Recompensa. En este aspecto es importante que un trabajador reciba una remuneración al alcance de su mantención, conforme con las actividades que realiza, establece el primer estímulo en labor que realiza. Es muy primordial señalar aunque el sueldo que se percibe son justos y la obtención de los resultados del trabajo logren el equilibrio deseado, las personas necesitamos otros reconocimientos.
- d. Desafíos. La disposición que disponen la organización incentiva la aceptación de los riesgos calculados con la finalidad de obtener los objetivos planteados, los retos fortalezcan a salvaguardar un clima favorable, importante en toda institución.
- e. Relaciones. En este aspecto se establecen el respeto interpersonal con todas las personas que trabajan en la organización, teniendo en cuenta el buen trato y la cooperación entre compañeros. El soporte se debe dar en base a la efectividad, beneficio, productividad y subordinación, todo esto en términos equitativos, sin que se llegue en descomunal arbitrariedad y que afectar a la salud, evitando el acoso laboral y otros casos.
- f. Cooperación. Este aspecto los trabajadores concerniente están relacionado con el soporte acertado, con el origen y sustento de un espíritu de unidad en sendas de alcanzar beneficios comunes correspondidos a la organización.
- g. Estándares. En este aspecto es necesario establecer estándares que son parámetros que muestra su eficacia y desempeño. La disposición de los estándares establecidos con criterios de racionalidad y poder lograrlos sin exceder los sacrificios primordiales para ello, los integrantes de la organización distinguirán estos, con criterios de justicia o de equidad.

- h. Conflicto. En este aspecto los conflictos se generan por los desacuerdos entre los integrantes de la organización. Esta emoción bien podrá ser concebido por motivaciones diferentes: Relacionados con la labor que realiza y logrará darse entre los trabajadores de un semejante nivel o en correspondencia con sus jefes.
- i. Identidad. En este aspecto se conoce el criterio de pertenencia de un empleado que se da hacia una institución en donde trabaja, para el trabajador es un jactancia de pertenecer a una organización y ser una persona dinámica y poseer la convicción de estar contribuyendo con sus sacrificios por alcanzar las metas previstos de la organización.

Teoría Z.

Ouchi (como se citó en Navarro y García, 2007) quienes propusieron que:

La autoestima de los trabajadores de mide por el aumento de la productividad. Asimismo; la teoría "Z" sostiene que es absurdo dejar de lado vida personal de los trabajadores de los asuntos profesionales, el hombre escudriña mejorar el ambiente de trabajo, para acrecentar la productividad y elevar la autoestima de los individuos. (p. 68)

Esta teoría resalta la importancia de las relaciones interpersonales, el compañerismo y el trabajo en equipo. Los trabajadores no son aparatos, son seres integrales, cuya productividad acrecienta si las relaciones son buenas.

Teoría de Likert

Likert (como se citó en Brunet, 1999) estableció que:

La actitud de los empleados es causada por el proceder de los jefes y por las condiciones de organización que perciben. Likert señala

que existen variables que determinan las peculiaridades de una organización. Las variables independientes están encaminadas a mostrar el criterio de una organización evolucionaria y alcanza resultados. (p. 67)

Si las condiciones cambian, también se modifican los procesos organizacionales de una empresa.

Definición de la variable 1: Clima organizacional

Según Litwin y Stringer (1968) señalaron que el clima organizacional es “un conjunto de características del entorno de trabajo, percibidas por los trabajadores. Se presume que es una fuerza significativa para influir en el comportamiento de los mismos, a través de la estructura, recompensa, relaciones, identidad” (p. 142).

Sandoval (2004), para Likert en su teoría de clima organizacional mencionó como “el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores” (p. 86).

Según Goncalves (2006), aseveró que:

El clima organizacional son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral, es decir, como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización. (p. 78)

Chiavenato (2006), aseveró que el clima organizacional es:

La calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas

propiedades que pueden provocar motivaciones para determinadas conductas. Así, las dimensiones del clima organizacional son: Estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, calor y apoyo y conflicto. (p. 82)

Según Hall (1996), el clima organizacional se definió como:

El conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados que se supone es una fuerza que influye en la conducta del trabajador. El clima organizacional no se puede ver ni tocar, se percibe en las actitudes de los trabajadores y se ve afectado por lo que sucede dentro y fuera de la organización. (p. 87)

Méndez (2006), definió el clima organizacional como:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p. 108).

Según Alves (2000) el clima organizacional es:

El resultando de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. Además, El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la

organización. (p. 72)

Para Veldsman (1995), señaló que:

El clima organizacional, de acuerdo con se refiere a las estructuras psicológicas de las organizaciones y sus subunidades, y también se puede describir como la personalidad o el carácter del entorno interno de la organización. El entorno interno está influenciado por diversas fuerzas y, a su vez, influye en aspectos como el rendimiento, el comportamiento, las actitudes y la satisfacción laboral de los empleados. (p. 125)

La génesis del clima organizacional, a diferencia de la cultura, radica en la psicología de la diferencia individual de la cognición y percepción ambiental.

Según Clarke (2007), aseveró que:

El concepto de clima organizacional se refiere a la importancia relativa de los antecedentes individuales y situacionales de la percepción en modelos que reconocen la causalidad situacional e individual. Por ejemplo, los modelos climáticos a menudo comienzan con estímulos situacionales tales como el salario, el tamaño del grupo o la complejidad tecnológica. (p. 67)

Sin embargo, el clima organizacional no está tan preocupado con las percepciones de cómo los estímulos situacionales existen externamente como lo está con cómo estos estímulos son interpretados por los individuos dentro de cada ambiente de trabajo. Por lo tanto, no es la paga per se la principal preocupación; es cómo se percibe que es el pago equitativo.

Cabrera (1999), precisó el clima organizacional es:

Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se

da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. Se relaciona, también, con el concepto de Salud Mental de los individuos, entendido como la capacidad de una persona para sentirse bien consigo misma, respecto a los demás, y ser capaz de enfrentar por sí misma las exigencias de la vida. Finalmente, se define como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que experimentan los miembros de la organización e influye en su comportamiento. (p. 53)

Según Kizer K. (2009), definió el clima organizacional como:

Las percepciones o experiencias compartidas de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de su lugar de trabajo y los comportamientos que se recompensan, respaldan y esperan allí. El clima existe a nivel de grupo u organización de análisis. Si bien las percepciones residen en individuos, se refieren a fenómenos contextuales compartidos, como las rutinas organizacionales, y medidos en conjunto indican fenómenos grupales u organizativos. (p. 214).

Por su parte Ashish (2003), definió que el clima organizacional como:

Los tipos de conducta, actitudes y sentimientos que identifican la existencia de la organización. Señaló que la cultura organizacional es el sostén de la organización. La cultura y el clima están relacionados, el clima es más fácil de evaluar y cambiar. (p. 201)

Diferentes autores coinciden que el clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de las organizaciones constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. Asimismo; señalamos que

existen factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la organización. Esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyendo en cierto modo en su comportamiento y rendimiento en el trabajo.

Dimensiones de clima organizacional

Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional tiene nueve dimensiones, que están relacionados con ciertas propiedades de la compañía. Estas se detallan a continuación.

Dimensión 1. Estructura

Según Litwin y Stringer (1968) señaló que:

La estructura en el clima organizacional representa la percepción que tienen los empleados de la empresa por la cantidad de trámites, procedimientos y limitaciones por los que deben pasar para desarrollar su trabajo. Mide si la organización pone énfasis en la burocracia. (p. 28)

La teoría de Litwin y Stringer trata de explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos en las organizaciones, en términos de motivación y clima. Estos autores utilizan una medición de tipo perceptual del clima ya que describen el clima organizacional tal como lo perciben subjetivamente los miembros de la organización.

Para Behson (2003), aseveró que:

La estructura es la percepción de los empleados de que la estructura organizacional, las políticas y las responsabilidades están bien definidas. Los líderes dan forma a los climas organizacionales dando significado a las políticas y prácticas a través de la forma en que promulgan las estrategias y objetivos de la organización encontró

que los líderes que asignan roles y definen estrechamente las esferas de operación de los empleados mantienen el orden y la estructura dentro de la organización. A través de estos comportamientos, los líderes establecen el tono de la estructura organizacional, que establece el orden de la atmósfera de la estructura. (p. 164)

Dimensión 2. Recompensa

Según Litwin y Stringer (1968) señaló que “la recompensa representa a la percepción de los empleados con respecto a la recompensa recibida, si se adecua al trabajo bien hecho. Se mide si la empresa utiliza más el premio que el castigo” (p. 31).

“La recompensa es la sensación de que el estímulo y los esfuerzos humanitarios de un líder son factores importantes del sistema de recompensa” (Schmidt, 2005, p. 56).

Para Young (2003) señaló que:

Los líderes exitosos ajustan su comportamiento de acuerdo con los requisitos de la organización o según la demanda de la situación. Los líderes que se comportan de acuerdo con el momento o la situación ayuda a crear un clima organizacional con menos estrés y preocupación. (p. 78)

Para Eisenberger (2002), aseveró que:

Cuando los líderes ajustan su comportamiento en consecuencia, reducen la rotación y el agotamiento de los empleados, lo que permite a las organizaciones operar de manera más eficiente y maximizar el rendimiento. Esto ayuda a crear la percepción de equidad dentro de la organización. (p. 46)

Dimensión 3. Relaciones

Según Litwin y Stringer (1968), señaló que las relaciones “es la percepción por parte de los empleados acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados” (p. 35).

“Se refiere al calor, el cual es el sentido percibido por los empleados de la amabilidad ubicua y la confianza en la organización” (Downey et al., 1975, p. 67).

A los líderes que intentan establecer relaciones con sus empleados a menudo les va bien para mejorar la cohesión dentro de la organización, lo que limita la tasa de rotación y reduce el número de días ausentes del trabajo. Un clima positivo en la dimensión de calor crea menos agotamiento, lo que también reduce la tasa de rotación de empleados. (Zammuto, 2002, p.214)

Dimensión 4. Identidad

Según Litwin y Stringer (1968) señaló que “Es el sentimiento de pertenencia que sienten hacia la organización, es un elemento sustancial y valioso dentro del grupo de trabajo. Es la sensación de compartir metas, objetivos personales con la organización” (p. 36).

Según Stone (2004) señaló que:

Los empleados tienden a temer comportamientos desalentadores como humillarse, faltar al respeto y hablar con sarcasmo Este tipo de comportamientos crea desconfianza en la organización. Así mismo se refiere a la confianza de un empleado aumenta en su líder cuando el comportamiento del líder se percibe como confiable. (p. 201)

Los líderes que no muestran confianza tienden a establecer tendencias

negativas para los climas organizacionales a medida que sus empleados luchan por discernir correctamente las verdades de todo lo demás. La exhibición de la verdad y el respeto fomenta una sensación de compromiso moral con la que los empleados pueden identificarse.

Variable 2. Satisfacción laboral

Teorías de la variable satisfacción laboral

Se puntualizan las teorías que proporcionan soporte a la investigación. Asimismo: mencionamos a las teorías de la motivación que se consideran las mismas necesidades para los seres humanos sin tener en cuenta las diferencias de personalidad entre ellos tenemos las teorías de proceso consideran diferentes procesos cognitivos individuales. La satisfacción laboral también se categorizan bajo teorías de motivación tales como: La teoría de dos factores, teoría de las características del trabajo y la teoría de ciclo de alto rendimiento. Franek y Vecera (2008) analizan tres modelos de satisfacción laboral: modelo situacional, modelo disposicional y modelo interaccional. Según Mazlom (2014) el modelo situacional propone que la satisfacción laboral resulta de las características laborales y que todas las personas reciben la misma satisfacción de un trabajo con ciertas características laborales, tal como lo definen Amoako (2011).

Teoría de higiene-motivacional.

Herzberg (1959), aseveró en su teoría que:

La apariencia de ciertos elementos primordiales está asociadas con la satisfacción laboral, y el abandono de otros con la insatisfacción laboral. Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo. Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se clasifican como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad).

(p. 38)

Teoría del ajuste en el trabajo.

Dawes (2009), corroboró en la teoría del ajuste en el trabajo que:

Cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador. De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados. (p. 78)

Teoría de la discrepancia.

Locke (1976), coincidió de la discrepancia que:

La satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales. La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee. Cada

experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo. (p. 156)

Teoría de la satisfacción por facetas.

Lawler (1973), aseveró que:

La satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto. La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de: (a) la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo, (b) la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y (c) las características del trabajo percibidas. La percepción de la cantidad recibida (QER) proviene de: (a) la percepción de los resultados de los otros, y (b) los resultados efectivamente recibidos por el individuo. Al compararse, pueden ocurrir tres situaciones: (a) QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción; (b) QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción; y (c) QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad. (p. 83)

Teoría de los eventos situacionales.

Quarstein, McAfee, & Glassman (1992), aseveró en la teoría de los eventos situacionales que:

La satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992). Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa

el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina). (p. 92)

El Modelo Disposicional

Para Jasperse (2014), señaló que:

El modelo disposicional está basado en las características de las personas determinarán su nivel de satisfacción laboral, y que el trabajo en sí mismo no juega ningún papel en la determinación de la satisfacción. Los estudios que apoyan el modelo disposicional frecuentemente usan cinco factores de personalidad. El modelo central de autoevaluación establecido por Judge, Locke, Durham y Kluger (1998) reduce el alcance de la teoría disposicional. Las cuatro autoevaluaciones principales son autoestima, autoeficacia, locus de control y neuroticismo, (p. 63)

Teoría de dos factores.

Según Herzberg (1959), resaltó que:

Existen evidencias que resultaron ser hallazgo significativo por su influencia en las organizaciones en su propósito de obtener la eficacia, cambio y desarrollo organizacional. Asimismo; señaló que existen cinco factores que estaban relacionados con la satisfacción en el trabajo, el reconocimiento, lo atractivo del trabajo en sí mismo, la responsabilidad implicada y el potencial de crecimiento de ese trabajo, (p. 153)

Factores determinantes de la satisfacción laboral

Según Carrillo (2003) (como se citó en Palma, 2005, p.86) señaló que los factores determinantes de la satisfacción laboral son:

- a. **Las condiciones físicas y/o materiales.** Es importante

considerar el equipamiento del centro de estudios para facilitar los aprendizajes a que llamamos infraestructura de esta manera estamos hablando de un buen desempeño. El diseño del inmueble es fundamental para desarrollar las actividades académicas se considera: los ambientes con buena ventilación, luz, mantenimiento en limpieza el orden entre otros. Teniendo en cuenta las condiciones mencionadas los trabajadores se sienten cómodos en su función que les compete.

- b. **Beneficios laborales y/o remunerativos.** El salario es fundamental para el bienestar de los trabajadores si un trabajador está remunerado de acuerdo al sistema y conformidad del mismo entonces estamos hablando de una recompensa, remuneración o sueldo permitiendo que si el trabajador está conforme existe una satisfacción laboral por que está cubriendo gran parte de sus necesidades fisiológicas y por ende estabilidad social y emocional en los hogares.
- c. **Políticas administrativas.** La empresa organiza su forma de trabajo para comunicar al trabajador los lineamientos y la forma de trabajo en que tiene que acogerse, considerando normas, que no perjudique ni al empleado como al empleador, que permite lograr los objetivos y metas trazadas, los beneficios es para todas porque existe estabilidad laboral y genera puestos de trabajos. Si la empresa cumple con los estándares establecidos la empresa sienta las bases para las futuras generaciones.
- d. **Relaciones Sociales.** El aspecto emocional es muy importante para generar buenas relaciones humanas con todos los trabajadores del establecimiento. La buena relación interpersonal genera confianza y por ende inversión por que la empresa se siente protegida por la administración y toda el personal. Cuando

existe una comunicación asertiva los trabajadores demuestran respeto, entendimiento, comprensión los unos a los otros resaltando las actitudes positivas.

- e. **Desarrollo Personal.** El trabajador se siente seguro cuando es empleado en el campo que domina, tiene las capacidades para manejar con mayor facilidad, con mayor libertad. Son características que permite a la empresa o centro de salud brindar un servicio que se merece el público. Mientras al trabajador le des la confianza para que se desarrolle sus capacidades pondrá todo su potencial humano en bien de la empresa o centro de trabajo.
- f. **Desempeño de Tareas.** El trabajador asocia su potencial humano con las actividades diarias. Dentro del trabajo la habilidad en parte fundamental para el buen desempeño porque pone en práctica todas sus capacidades desarrolladas, por lo tanto se cumple a cabalidad sus funciones que le corresponde.
- g. **Relación con la autoridad.** Las buenas relaciones con las autoridades genera respeto los unos a los otros, hace que se vea una relación paralela y no vertical recordando que es determinante e importante la satisfacción del trabajador en el puesto de trabajo. La superación laboral está establecido por el grado de aprobación y/o rechazo del jefe inmediato. A los empleados les concierne la responsabilidad con el jefe. Por otro lado, la reacción que ejercen los empleados hacia su jefe dependerá necesariamente de las características que poseen. La conducta del líder de la organización va tener efecto predecible sobre la satisfacción del trabajador es la aceptación y respeto.

Definición de la variable satisfacción laboral

Para Palma (2005), definió “la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (p. 86).

Es el resultado de una evaluación que hace que uno logre sus valores laborales o satisfaga sus necesidades básicas. Ayuda a determinar, en qué medida a una persona le gusta o no su trabajo.

Según Greenberg y Baron (2008), señalaron que:

La satisfacción laboral como un sentimiento que puede producir un efecto positivo o negativo hacia los roles y responsabilidades en el trabajo y agregaron que es importante entender el concepto de satisfacción laboral ya que no hay una sola vía para satisfacer a todos los trabajadores en el lugar de trabajo. (p. 40)

Para Márquez (2001), definió la satisfacción laboral es “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actividad está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo” (p. 45).

“La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona” (Locke, 1968, p.97).

Para Abbas (2014) señaló que:

La satisfacción laboral también puede definirse como la respuesta emocional de un trabajador a diferentes factores relacionados con el trabajo que resultan en encontrar placer, comodidad, confianza, recompensas, crecimiento personal y varias oportunidades positivas, incluida la movilidad ascendente, el reconocimiento y la evaluación en un patrón de mérito con valor monetario compensación. (p. 53)

Para Arnett, Laverie y McLane (2002), manifestaron que:

La satisfacción laboral se refleja como una evaluación afectiva general del empleado mismo en el contexto de su trabajo. Asimismo; definieron la satisfacción laboral como el estado emocional de los empleados con respecto al trabajo, teniendo en cuenta lo que esperaban y lo que en realidad obtuvieron de él. De hecho, un empleado con bajas expectativas puede estar más satisfecho con un determinado trabajo que alguien con grandes expectativas. Si el trabajo satisface o excede las expectativas, entonces uno está feliz y satisfecho con el trabajo. (p. 67)

Para Locke (1969), (como se citó en Broomand, 2010) señaló que:

La satisfacción laboral son sentimientos de satisfacción derivados de la evaluación del trabajo y la comprensión de que el trabajo está ayudando a lograr los objetivos. La insatisfacción laboral es el afecto desagradable que uno siente si uno valora el trabajo como una barrera para alcanzar los valores. (p. 62)

Según Locke (1976) señaló que:

Existen tres factores en cualquier proceso de evaluación del trabajo: la percepción sobre la faceta del trabajo, un sistema de valores y una evaluación de la relación entre la percepción y el sistema de valores. La gente ha establecido metas y valores en mente. Si su trabajo los ayuda a alcanzar esos objetivos, están satisfechos. (p. 316)

Ramzan (2014,) definió la satisfacción laboral “como un conjunto de emociones que uno siente respecto del trabajo” (p. 127).

Smith, Kendall y Hulin (1969) (como se citó en Müller, 2003) definió la satisfacción laboral como "sentimientos o respuestas afectivas a las facetas de la situación" (p.6).

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Dimensión 1. Significancia de la tarea

Según Palma (2005), en la escala SL-SPC, este término se definió como “la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material)” (p. 87).

El peso que el trabajador otorga al puesto de trabajo, mencionado por Palma, es la voluntad de trabajar de acuerdo con los atributos que se asocian con el trabajo personal logrando un sentido de sacrificio, construcción, justicia y / o impacto intelectual.

Dimensión 2. Condiciones de trabajo

Según Palma (2005), en la escala SL-SPC, este término se definió como:

La evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. Asimismo; esto es generado por el ambiente de trabajo que permite el bienestar personal y facilita un buen trabajo. Los empleados están preocupados por el ambiente de trabajo, tanto en términos de su bienestar personal y las posibilidades de hacer un buen trabajo. Prefieren ambientes seguros, cómodos y limpios con mínimas distracciones. (p. 128)

Dimensión 3. Reconocimiento personal

Según Palma (2005), en la escala SL-SPC, este término se definió como:

La tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos. Asimismo; es, por supuesto, el reconocimiento de uno mismo o de las personas, teniendo en cuenta los resultados logrados en el trabajo.

Tiene que ver con el salario, remuneraciones, entre otros. (p. 130).

Dimensión 4. Beneficios económicos

Según Palma (2005), en la escala SL-SPC, este término se definió como como “la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada. Asimismo; se refiere a la cantidad de compensación o salario que debe cumplir el trabajo del empleado” (p. 130).

Variable 3: Desempeño docente

Teorías del desempeño docente

Teoría de las inteligencias múltiples

Gardner (1988), definió la inteligencia como:

El autor señala la importancia que tiene el ser humano para resolver los problemas o manejar información en la elaboración de productos. Todo ser humano debe conocer el grado de inteligencia en que maneja para así hacerse cargo de resolver las dificultades en que se les presente, hoy en día encontramos grandes vacíos como existen trabajadores con un buen coeficiente intelectual pero tienen dificultades para poner en práctica dicho potencial. (p. 67)

Para Gardner, señala que las inteligencias son potenciales biopsicológico de manejo de información y al mismo tiempo procesar relacionando con los temas de su vida cotidiana. Entonces esta inteligencia hace que valore la existencia de la inteligencia pero saber explicar con ejemplo claros.

Según Gardner (1988), ha reconocido en todos los seres humanos tienen

diferentes inteligencias como pueden ser: La lingüística-verbal, la musical, la lógica-matemática, la espacial, la corporal - cinestésica, la intrapersonal, la interpersonal, y la naturalista (p.68).



Figura 1. Teorías de las inteligencias múltiples y sus resultados

- a. **Inteligencia Lingüística-Verbal.** Esta inteligencia hace que el ser humano tenga todas las cualidades para manejar información y llegar a comunicarse en forma positiva los unos con los otros dentro de un ambiente positivo en lo social como en lo cultural. El autor hace resaltar que el lenguaje nace en los hogares cabe resaltar que los que dominan una buena comunicación son los que tienen inteligencias superiores. El autor señala que la inteligencia lingüística tiene habilidades para otras actividades como escribir, leer manualidades, entre otros.
- b. **Inteligencia Musical.** Esta inteligencia nos permite es libre y tiene las cualidades para tocar instrumentos de su preferencia el autor señala que el cerebro ejecuta estas funciones relacionado a la música. Esta parte del cerebro que es el hemisferio derecho permite estimular los

sonidos musicales. Esta inteligencia desarrolla más la música a diferenciar los sonidos asociando los ritmos y las notas musicales.

- c. **Inteligencia Lógica - Matemática.** En los tiempos antiguos la matemática era más abstracta. Esta inteligencia es la que más se conoce en todas las evaluaciones, le corresponde al hemisferio lógico parte izquierda, donde se encuentra almacenado las habilidades para solucionar problemas racionales, leer, producir, y entender símbolos matemáticos, hay que resaltar que al hemisferio derecho que permite que todos comprendamos lo que leemos y hacemos.
- d. **Inteligencia Espacial.** El autor no indica la importancia de esta inteligencia porque nos permite conocer el espacio donde se desenvuelve el ser humano. Por tanto, con esta inteligencia nos permite observar todo lo que nos rodea desde las diferentes dimensiones de la vida. Tenemos al hemisferio derecho el indicado para los cálculos espaciales
- e. **Inteligencia Corporal - Cinestésica.** Permite que el individuo demuestre todas sus habilidades de su cuerpo motoras gruesas y finas. Con esta habilidad permite demostrar y expresar todos sus sentimientos y emociones. El cuerpo de individuo por naturaleza está en movimiento en especial el niño tiene iniciativa al juego. El control corporal lo encontramos en la corteza motora y cada hemisferio domina o controla el movimiento. Si el ser humano desea hacer uso de las herramientas de considera a la inteligencia corporal cinestésica. Por tanto, la inteligencia corporal-cinestésica está centrado en el manejo del cuerpo. Son capacidades que permite realizar actividades que requieren fuerza, rapidez, flexibilidad, coordinación óculo-manual y equilibrio. Tenemos ejemplos muy importantes en el deporte encontramos que unos tienen mejores cualidades deportivas.

- f. **Inteligencia Interpersonal.** Las relaciones interpersonales forma parte importante en esta inteligencia, comprende las capacidades de establecer en las cosas principales para otros seres humanos de acuerdo al interés y motivación. Demuestra que hace ver otras actitudes fuera de lo común o de los sentidos. Se trata de unas inteligencias que interpretan la palabra gestuales, se convierten tener gran empatía con los demás. Las señas obtenidas por la pesquisa cerebral proponen que los lóbulos frontales desempeñan un importante papel en los conocimientos interpersonales. Es una inteligencia que tiene un valor fundamental para la prosperidad de los miembros de la compañía.

- g. **Inteligencia Intrapersonal.** Según Gardner, esta inteligencia hace que el ser humano llegue a conocerse consigo mismo luego con los demás relacionarse con sus semejantes. Toda persona que maneja esta inteligencia es capaz de aceptar sus emociones, sentimientos y recapacitar sobre éstos. Una de las características de las personas es trabajar con independencia pensando en el furo hasta llegar a lograrlo, este tipo de inteligencia guarda correspondencia con la inteligencia lingüística.

- h. **Inteligencia Naturalista.** Está relacionado exclusivamente a la naturaleza a velar por el cuidado de la biodiversidad y lo más importante es manejar el cuidado del ambiente. Este tipo de inteligencia es considerado más adelante al estudio original de las inteligencias múltiples de Gardner. Gardner tuvo en cuenta que esta inteligencia para cuidar el ambiente en que vivimos, con todos sus recursos naturales.

- i. **Inteligencia Existencial.** Como novena inteligencia tenemos la existencial ciertamente cuestionada, según Gardner no ha asegurado que este tipo de inteligencia sea verdadera, debido que demuestra casi todos los indicadores menos el convencimiento que existe en ciertas

fracciones del cerebro que tiene que ver con las concepciones filosóficas de la vida.

Definición del desempeño docente

Se comprende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, está determinado por los factores asociados al docente, estudiantes y al medio donde realiza su actuación. El desempeño docente óptimo, se realiza con la planificación a partir de su experiencia que sabe y consigue hacer, el modo como se desempeña, y por los logros alcanzados en su acción. A continuación presentamos diferentes definiciones como:

Valdés (2004), definió los desempeños profesionales de los docentes como:

Un sistema de recolección de información válidos y fiables, con la finalidad de demostrar y juzgar la influencia del proceso educativo que se promueve en los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades didácticas, sus emociones, las responsabilidades laborales y las relaciones interpersonales con estudiantes, padres de familia, personal directivos, docentes y los representantes de la institución educativa. (p.16)

Ponce (2005), nos señaló que:

La actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación. (p. 45)

Los desempeños se pueden precisar como el acatamiento del cumplimiento del deber, los cumplimientos de las responsabilidades son innatos a

la profesión.

Por otro lado Enríquez (2006) (como se citó en Montalvo, 2011) nos señaló que:

El profesor es un profesional que debe tener manejo pedagógico, que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (p. 81)

Ministerio de Educación del Perú (2012), mencionó que:

Para alcanzar los aprendizajes primordiales, el pedagógico debe conocer el manejo de los dominios, la totalidad de las competencias y los desempeños que determinan una buena enseñanza. Esto se exige a todos los docentes de Educación Básica Regular de nuestro país, con la finalidad de alcanzar los aprendizajes deseados en los educandos. (p. 17)

Montenegro (2003), mencionó que “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18).

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de

enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema.

Díaz (2007) aseveró el desempeño del docente es:

La práctica docente y la dedicación al centro escolar. La dedicación del docente al centro escolar incluye la coordinación docente; la participación en órganos colegiados; la participación en actividades complementarias y extracurriculares planificadas por la Institución Educativa. La práctica docente son las actividades que el docente realiza dentro del aula, incluye las relaciones con los alumnos y padres de familia, la organización de la enseñanza, el clima de aula y la atención a la diversidad en el grupo de alumnos. (p. 72)

Fernández (2007), afirmó el “desempeño docente como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales” (p. 115).

Rubio (2005), definió el desempeño docente como:

El cumplimiento del deber función muy importante en la labor de conductores de las generaciones emergentes esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de éstos; asimismo, implica todo el trabajo previo que el docente debe desarrollar para evitar el pragmatismo, el inmediateismo y la improvisación durante su gestión dentro del aula (p.49).

Montenegro (2003) aseveró sobre el desempeño docente como:

El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación. (p. 50)

Dimensiones del desempeño docente.

Valdés (2004), sostiene que “el desempeño docente muestra las siguientes dimensiones: Capacidad pedagógica, emocionalidad del docente, responsabilidad en el cumplimiento de su función y las relaciones interpersonales” (p.52).

Dimensión 1: Capacidades pedagógicas

Según Valdés (2004), aseveró las capacidades pedagógicas como “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas” (p. 61).

En esta dimensión, significa “reconocer las capacidades que el docente debe haber alcanzado durante su formación, habilidades que le permitan cumplir satisfactoriamente su trabajo como docente, en esta dimensión se presentan las habilidades metodológicas, pedagógicas y didácticas” (Reyes, 2016, p. 22).

Petrovski (1985), consideró las capacidades como "particularidades psicológico - individuales de la personalidad que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y que revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios" (p. 470).

El autor manifiesta que la correspondencia de los hábitos, las habilidades y los conocimientos, las potencialidades de la persona interceden como posibilidad, es decir; es importante que existan capacidades para provechar los conocimientos de hábitos y habilidades se transfiguren de posibilidad en la realidad.

Para Krutetski (1989), afirmó que "se llaman capacidades pedagógicas el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad" (p. 335).

Las actividades pedagógicas son los dominios más complicados en el cumplimiento de sus funciones laborales. Su actuación triunfante proyecta al pedagogo la importancia de ostentar una concreta formación científica, además contar con los conocimientos, capacidades y habilidades didácticas.

Dimensión 2: Emocionalidad

“Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004, p. 66).

Según Reyes (2016), señaló que:

Las condiciones psicológicas y personales son relevantes para la enseñanza y aprendizaje. Los docentes deben poseer un reconocimiento conveniente de la mente y utilizarlos como herramientas de facilitación para promover un aprendizaje apropiado y en particular, sentirse reconocido. (p. 28.)

Los docentes deben saber autorregularse, dominar sus emociones, en el proceso de enseñanza – aprendizaje y en lo general en las relaciones

interpersonales con sus estudiantes, con el personal directivo, entre profesores y padres de familia

Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Valdés (2004), consideró:

Dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. (p. 67)

Según Reyes (2016), señaló que “el cumplimiento de sus funciones, de asistencia y puntualidad, grado de participación en sesiones metodológicas, o días de reflexión entre docentes, cumplimiento de normas, educación continua, participación personal en la toma de decisiones del ente” (p. 23).

Las responsabilidades profesionales de los docentes según Pinaya (2005), señaló que su "actuación y como concretiza en la práctica los objetivos escolares que guía la educación de los alumnos" (p. 70).

Para Juvonen y Wentzel (2001), señaló que “Los docentes no sólo se preocupan por la retroalimentación de sus estudiantes, sino también se interesa por la motivación de sus estudiantes. Además se preocupan por los logros de los estudiantes y como también informan sobre su actuar como persona” (p. 13).

Por estas razones establezcamos que las responsabilidades profesionales tiene que ver con el cumplimiento de las responsabilidades de sus funciones: Laborales, normativas, participación de los docentes en las institucionales educativas, asimismo como su capacitación y desarrollo profesional.

Dimensión 4: Relaciones interpersonales

Según Valdés (2004) aseveró que:

Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase. (p. 69)

Según Reyes (2016) señaló que:

Debe tenerse en cuenta la naturaleza compleja de la sociedad colectiva, sus organizaciones, el grupo educativo, la familia, la sociedad y las organizaciones sociales. En estas relaciones, las relaciones profesor-alumno juegan un papel importante, no solo dentro del marco de la clase, sino también en el trabajo que el docente desarrolla más allá de eso, desde una perspectiva de liderazgo. (p. 23)

Podemos afirmar que el desempeño docente abarca las actividades que se realiza dentro y fuera del aula, encierran los aspectos como: Las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad que ejerce el desempeño, relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa.

Según García (1996) afirmó que:

La palabra proceso pedagógico encierra los conocimientos de la enseñanza y educación constituidos en su conjunto y administrados a la formación de la personalidad; en él se establecen relaciones sociales entre los docentes y estudiantes y su implicancia mutua, supeditados a los logros de las metas establecidas por la sociedad. (p. 14)

Estos procesos no están comunicados los docentes y con los estudiantes. El carácter complicado de las interrelaciones escolares se da con las organizaciones con el colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales.

1.3. Justificación.

La importancia del estudio se argumenta por los sucesivos aspectos:

Justificación de conveniencia

Esta investigación es importante y conveniente para la comunidad educativa del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”, debido que va a proporcionar una visión más amplia y claro de las teorías del clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño docente ; siendo estos mismos unos de los factores significativos que inciden en el rendimiento académico de los estudiantes.

Justificación epistemológica

La epistemología a través de este estudio se busca generar y validar nuevos conocimiento de las ciencias. Conociendo que la epistemología trata de analizar los mandatos que se usan para justificar la información científica, fundamentando a través de los factores psicológicos, sociales e históricos que es necesario. Asimismo; podemos señalar de modo más clara que la epistemología se encarga del estudio la filosofía y el conocimiento. Esta investigación pretende trascender en el ámbito educativo para lograr un cambio que ayude a la sociedad a valorar y tener conciencia que el desarrollo integral del estudiante que es una necesidad imprescindible para lograr el bienestar social y desarrollo socio cultural de un estado. Se piensa muchas veces que el éxito de las personas sólo depende del aspecto cognitivo, no obstante las bases teóricas planteadas en esta investigación afirman de manera contundente que el desarrollo integral de las instituciones depende de un buen clima organizacional, que los profesores se sientan motivados en su labor.

Justificación teórica

Se trata de sistematizar las diversas teorías para luego incorporarlo al campo de la ciencia, debido que se demostró la influencia que existe del clima organización, satisfacción laboral sobre el desempeño docente. En la coyuntura actual las investigaciones sobre los factores del clima organizacional en su implicancia con en el desempeño docente, asumiendo que existe un gran porcentaje de desavenencia de las relaciones humanas de los docentes, administrativos y los estudiantes, que no permite ofrecer una apropiada atención.

Justificación metodológica

En cuanto al aspecto metodológico, la investigación nos permite producir estrategias didácticas para mejorar la práctica pedagógica en beneficios de nuestros estudiantes, brindándole una educación de calidad. Para determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, se pretende que los maestros cumplan dentro de sus funciones con realizar una evaluación ecuánime sobre las variables de estudios en el que se analizan las perspectivas previas sobre sus necesidades primordiales de contar con un adecuado clima organizacional para la satisfacción laboral de los docentes y que esto implica en brindar un buen desempeño docente a favor de los estudiantes.

Justificación práctica.

Desde el punto de vista práctica, es importante que los institutos tecnológicos cuentan con un clima de organizacional apropiado para garantizar una buena educación de calidad. Asimismo; es importante mantener una buena satisfacción laboral en los docentes, ya que permite mejorar el desempeño docente y esta a su vez incidirá en alcanzar un nivel de logro del rendimiento académico de los estudiantes.

1.4. Problema

Problema general

¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto Tecnológico “Luis Negrearos Vega”, Lima 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la capacidad pedagógica de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017?

Problema específico 2

¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017?

Problema específico 3

¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017?

Problema específico 4

¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específico 1

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la capacidad pedagógica de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Hipótesis específico 2

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Hipótesis específico 3

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Hipótesis específico 4

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Objetivo específico

Objetivo específico 1

Determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la capacidad pedagógica de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

Objetivo específico 2

Determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

Objetivo específico 3

Determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

Objetivo específico 4

Determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definición de la variable 1: clima organizacional

Según Litwin y Stringer (1968) señalaron que el clima organizacional es:

Es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone que es una fuerza importante para influir en el comportamiento de los empleados, a través de la estructura, recompensa, relaciones, identidad (p.142).

Definición de la variable 2: Satisfacción Laboral

Para Palma (2005) definió “la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (p.86).

Definición de la variable 3: Desempeño Docente

Valdés (2004), puntualizó el desempeño de la profesión docente como:

Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p.16)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles Rangos
Clima Organizacional	Estructura	Organización institucional regulada por el reglamento interno.	1 - 13	1. Nunca	Deficiente [77-93]
		Identifica y emplea las normas			
		Información de los servicios otorgados			
	Recompensa	Apertura para escuchar diversas opiniones	14 - 21	3. De vez en cuando	Regular [94-110]
		Capacitaciones continuas			
		Cumplimiento de los estándares de calidad			
Relaciones	Estímulos por su desempeño	22 - 36	4. Casi siempre	Bueno [111-127]	
	Comunicación asertivas				
	Valores e ideas compartidas				
Identidad	Cooperación mutua	37- 42	5. Siempre	Excelente [128-144]	
	Confianza				
	Compromiso				
		Implicancia y pertinencia			
		Cohesión entre el personal			
		Satisfacción			

Nota: Adaptado Litwin y Stringer (1968). Motivación y clima organizacional.

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles Rangos
Satisfacción Laboral	Significancia de la tarea	Calificación valorativa empleado en relación con su jefe inmediato	3,4,7,18,21,22,25 y 26	1. Totalmente en desacuerdo	
	Condiciones de trabajo	Materiales e infraestructura para el desarrollo de sus funciones	1,8,12,14,15,17,20,23, y 27	2. En desacuerdo 3. Indeciso	Bajo: [44-59] Medio: [60-75] Alto:[76-91]
	Reconocimiento personal Beneficios económicos	Oportunidad laboral Logro de complacencia, incentivo económico y cancelación por la función que realiza.	6,11,13,19 y 24 2,5,9,10 y 16	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	.

Nota. Adaptado de "Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)", de S. Palma, 2005.

Tabla 3

Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles Rangos
Desempeño Docente	Capacidad pedagógica	Clima para el aprendizaje dominio de la disciplina con metodología, Fluidez en la comunicación, Promueve el pensamiento crítico, Creativo y constructivo.	1 - 6	1. Nunca	Deficiente: [8-11] Regular: [12-15] Bueno: [16-19] Excelente: [20-23]
	Emocionalidad	Aptitud pedagógica Capacidad Satisfacción profesional Reconocimiento por su labor.	7 - 12	2. Casi nunca	Deficiente: [11-13] Regular: [14-16] Bueno: [17-19] Excelente: [20-22]
	Responsabilidad en el desempeño	Cualidades morales y personales Puntualidad en el colegio Cumplimiento de la normatividad a nivel organizativo administrativo e institucional	13 -18	3. De vez en cuando	Deficiente: [10-13] Regular: [14-16] Bueno: [17-19] Excelente: [20-22]
	Relaciones inter personales	Promueve mecanismo de participación según el entorno institucional, Admite las opiniones de los demás Sentimientos Respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica	19 -25	4. Casi siempre 5. Siempre	Deficiente: [14-16] Regular: [17-19] Bueno: [20-22] Excelente: [23-25]

Nota: Adaptado Valdés (2004) Buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes

2.3. Metodología

La investigación se ejecutó teniendo en cuenta los lineamientos del enfoque cuantitativo. Los instrumentos elaborados fueron validados por expertos profesionales en el campo educativo y la obtención de las informaciones fue procesada de acuerdo al método cuantitativo, debido que los datos son numéricos y fueron sometidos a distribuciones estadísticas. En análisis estadístico se buscó establecer las relaciones entre las variables.

Según la utilización del enfoque cuantitativo en la investigación, el método hipotético – deductivo es un procedimiento sistemático que un investigador emplea en su experiencia científica. El método hipotético-deductivo posee diversos procedimientos importantes: Observación del objeto de investigación, preparación de hipótesis para presentar fenómeno de estudio, la deducción de proposiciones más principales de la hipótesis, verificación de la realidad de los enunciados comparando con la experiencia. Este método requiere que el científico disponga de una reflexión racional de la observación de la realidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.320)

Para Guillen Valle & Kaseng (2014), señaló que:

Podemos indicar para seleccionar que nuestra investigación es hipotético deductivo, basado en que no tiene las características de otros niveles de la investigación es decir; que se encuentra en concordancia con la línea de investigación, con el análisis estadístico y con los objetivos estadísticos (p. 76).

2.4. Tipos de estudio

La presente tesis se encuentra estructurada en el tipo de investigación básica. De acuerdo con Bernal (2006, p.19) señaló que “es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla” (p.19).

Siguiendo los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que “el tipo de estudio es descriptivo – correlacional. Es correlacional, porque se establece la correlación o relación entre las dos variables, es decir se trata de conocer si una determinada variable está asociada con la otra, pero no explica la relación causal entre ellas” (p. 326).

Según Conchado (2011) señaló que:

La investigación de las multivariantes es difícil de definir. En este tipo de estudios se examinan en paralelo las medidas múltiples de cada objeto de estudio. Los análisis estadísticos multivariante se dan en paralelo entre uno, dos o más variables. En sentido, varias técnicas multivariantes son ampliaciones del análisis y del análisis bivariante (p. 165).

Una de las razones del problema es la definición con claridad del análisis multivalente. Para muchos estudiosos de la multivalente trata de realizar las relaciones que se dan entre más de dos variables. Diferentes investigadores emplean la palabra multivalente para todas las variables múltiples que tienen una distribución normal multivalente. No obstante, para ser considerado evidentemente multivalente, es necesario que todas las variables deban ser aleatorias y estar interconectadas. Para algunos investigadores aseveran que el propósito de los estudios multivalente es de evaluar, explicar y pronosticar la relación de los valores teóricos.

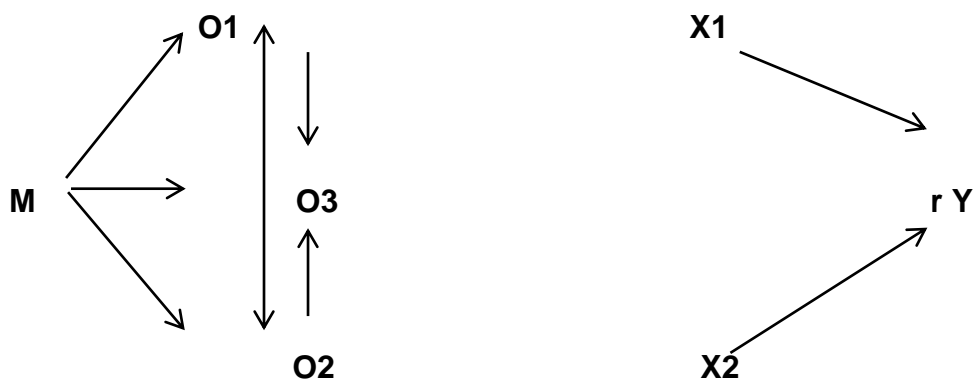
Se usó el modelo de regresión logística ordinal para proporcionar una visión al conjunto de predictores a nivel de categorización a nivel de representación en valores de corte utilizados para los estadísticos y su correspondencia a las variables de respuesta ordinal. En nuestro caso se sabe que proceden de la misma población.

2.5. Diseño de estudio

Diseño no experimental – transversal

Para elaborar del estudio se tuvo en cuenta el diseño no experimental – transversal, que consiste en analizar el objeto de estudio en su estado natural sin llegar a manipular las variables establecida, es decir; en esta investigación se busca determina la relación que existe entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos o sucesos observados. (Hernández et al, 2014, p.104).

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Dónde:

M = muestra

O1= Clima organizacional

O2= Satisfacción laboral

O3= Desempeño docente

X1= variable Clima organizacional

X2 = variable Satisfacción laboral

y = variable Desempeño docente

r = relación

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

Según Hernández, et. al. (2014) señaló que “la población es la agrupación de todo los hechos que coinciden con ciertas características [...] Las poblaciones deben ubicarse visiblemente alrededor de los elementos del contenido, en un solo lugar y en el tiempo” (p. 235).

La población estuvo conformado por 50 docentes del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega” 2017.

Tabla 4

Población de estudio de los docentes del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega” 2017.

Sexo	Nº Docentes
Masculino	38
Femenino	12
Total	50

Fuente. Planilla de los trabajadores

Muestra.

Según Bernal (2006) señaló que “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165).

Asimismo, Carrasco (2006), planteó que:

Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población. (p. 237)

Muestreo Censal.

La característica primordial del muestreo censal es que los resultados son representativos de la población en general. Según Hayes, B. (1999) señaló que la “muestra censal es cuando la cantidad de la muestra es igual a la población, esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeña y cuando es necesario averiguar el parecer de la totalidad de la población, generalmente es costoso” (p. 56).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta para las variables clima organizacional y satisfacción laboral. En cambio, para la variable desempeño docente se empleó la técnica de la observación sistemática.

Según Carrasco (2006) manifiesto que, “las técnicas de investigación constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274).

Las técnicas son herramientas metodológicas que requieren de un conocimiento previo para su utilización y aplicación.

Instrumentos

Según Hernández et al (2014) señaló que “los cuestionarios es el instrumento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento” (p. 68).

Para evaluar la variable clima organizacional se elaboró primero un cuestionario, el instrumento estuvo constituido por 4 dimensiones y 42 ítems. Asimismo; se elaboró un instrumento para evaluar la variable satisfacción laboral, lo cual el instrumento estuvo constituido por 4 dimensiones y 27 ítems. En cambio

para evaluar el desempeño docente se elaboró un cuestionario; el instrumento estuvo constituido por 4 dimensiones y 25 ítems.

Validez del instrumento

Siguiendo el procedimiento de la validación del instrumento de investigación y cumpliendo los objetivos se sometió a una prueba de jueces expertos, con los mismos docentes en investigación, para determinar la validez interna en la variable como en sus dimensiones.

Tabla 5

Evaluación criterio de jueces para validación de los instrumentos

Nº	Experto	Cuantitativa	Cualitativa
1	Experto 1: Metodólogo	100	Aplicable
2	Experto 2: Temático	100	Aplicable
3	Experto 3: Temático	100	Aplicable

Como se aprecia en la tabla, los jueces en su conjunto otorgaron una puntuación de 100% que en la escala cualitativa responde al nivel de aplicable, por lo tanto se considera viable la aplicación a la investigación.

Al respecto, George y Mallery (2003, p. 231) sugirió cinco niveles para evaluar los coeficientes del alfa de Cronbach:

Coeficiente de alfa de Cronbach > 0.9 es excelente

Coeficiente de alfa de Cronbach > 0.8 es bueno

Coeficiente de alfa de Cronbach > 0.7 es aceptable

Coeficiente de alfa de Cronbach > 0.6 es cuestionable

Coeficiente de alfa de Cronbach > 0.5 es pobre

Coeficiente alfa de Cronbach < 0.5 es inaceptable

Confiabilidad del instrumento del clima organizacional

Tabla 6

Nivel de confiabilidad del clima organizacional

Variable/dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
desempeño docente	,940	42

Nota: Elaboración propia (2017).

Teniendo en cuenta la tabla 6 se percibe que la prueba de confiabilidad del instrumento del clima organizacional según el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,940 es decir; muestra un nivel bueno de confiabilidad, por lo tanto el instrumento se encuentra apto para la obtención de los datos.

Tabla 7

Nivel de Correlación total de elementos corregida del clima organizacional

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
cli_or1	90,52	278,336	,554	,938
cli_or2	90,02	290,061	,258	,940
cli_or3	90,26	287,013	,309	,940
cli_or4	91,10	275,724	,904	,936
cli_or5	91,10	275,724	,904	,936
cli_or6	89,56	282,129	,620	,938
cli_or7	88,96	291,264	,283	,940
cli_or8	89,84	275,239	,639	,937
cli_or9	90,72	288,940	,295	,940
cli_or10	90,46	278,417	,527	,938
cli_or11	90,56	277,802	,562	,938
cli_or12	90,02	289,000	,323	,940
cli_or13	90,02	290,061	,258	,940
cli_or14	91,02	274,591	,768	,936
cli_or15	91,08	276,157	,875	,936
cli_or16	89,58	281,718	,629	,938
cli_or17	90,46	278,417	,527	,938
cli_or18	89,90	276,459	,761	,936
cli_or19	90,74	288,360	,318	,940

cli_or20	90,50	277,439	,624	,937
cli_or21	90,52	278,336	,554	,938
cli_or22	91,10	275,724	,904	,936
cli_or23	90,18	288,028	,244	,941
cli_or24	91,08	277,830	,838	,936
cli_or25	90,98	277,857	,620	,937
cli_or26	89,54	282,090	,632	,938
cli_or27	88,94	291,976	,219	,940
cli_or28	89,92	275,300	,754	,936
cli_or29	90,72	288,940	,295	,940
cli_or30	90,42	274,575	,665	,937
cli_or31	90,60	277,837	,598	,938
cli_or32	90,18	288,028	,244	,941
cli_or33	90,18	288,681	,254	,940
cli_or34	91,06	276,302	,861	,936
cli_or35	91,02	274,591	,768	,936
cli_or36	89,50	281,847	,516	,938
cli_or37	89,06	288,588	,313	,940
cli_or38	90,04	273,631	,865	,936
cli_or39	90,68	288,100	,273	,940
cli_or40	90,48	278,296	,583	,938
cli_or41	90,72	288,940	,295	,940
cli_or42	89,80	284,898	,483	,939

De los resultados que se muestran en la tabla, se tiene las correlaciones total de elementos corregida del clima organizacional, que en conjunto los ítems del cuestionario son válidos ya que $\lambda > 0.200$.

Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

En cuanto al cuestionario de satisfacción laboral, las características de los ítems es de tipo Likert, con 27 ítems, de acuerdo a los índices se asumió la técnica de alfa de Cronbach a partir de la muestra piloto, que a continuación se muestran los resultados de la variable y de cada dimensión asumida.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad de la satisfacción laboral

Variable/dimensiones	Alfa de Cranach	N de elementos (ítems)
inserción laboral	,864	27

Nota: Elaboración propia (2017).

Teniendo en cuenta la tabla 8 se percibe que la prueba de confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral según el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,864 es decir; muestra un nivel bueno de confiabilidad, por lo tanto el instrumento se encuentra apto para la obtención de los datos.

Tabla 9. *Nivel de Correlación total de elementos corregida de la satisfacción laboral*

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
sat_lab1	57,06	94,874	,500	,857
sat_lab2	57,60	92,367	,679	,851
sat_lab3	56,70	100,786	,146	,870
sat_lab4	57,78	95,196	,772	,852
sat_lab5	57,68	93,691	,813	,850
sat_lab6	56,20	96,286	,639	,854
sat_lab7	55,62	101,261	,351	,861
sat_lab8	56,42	92,575	,601	,853
sat_lab9	57,02	96,265	,346	,863
sat_lab10	56,74	103,870	,045	,868
sat_lab11	56,94	99,241	,319	,862
sat_lab12	57,66	93,902	,725	,851
sat_lab13	57,60	92,367	,679	,851
sat_lab14	56,14	95,470	,591	,854
sat_lab15	55,74	98,523	,393	,860
sat_lab16	56,52	94,418	,537	,855
sat_lab17	57,10	94,786	,537	,855
sat_lab18	57,06	94,874	,500	,857
sat_lab19	56,86	99,960	,279	,863
sat_lab20	57,62	93,873	,693	,851
sat_lab21	57,56	93,272	,604	,853
sat_lab22	56,14	94,898	,631	,853
sat_lab23	55,74	101,258	,230	,864
sat_lab24	56,48	92,663	,624	,852
sat_lab25	56,74	103,870	,045	,868
sat_lab26	56,14	105,225	-,060	,876
sat_lab27	57,98	104,918	,010	,866

De los resultados que se muestran en la tabla, se tiene las correlaciones total de elementos corregida de la variable satisfacción laboral, que en conjunto los ítems del cuestionario son válidos ya que $\lambda > 0.200$.

Confiabilidad del instrumento del desempeño docente

Tabla 10.

Nivel de confiabilidad del desempeño docente

Variable/dimensiones	Alfa de Cranach	N de elementos (ítems)
desempeño docente	,869	25

Nota: Elaboración propia (2017).

Teniendo en cuenta la tabla 10 se percibe que la prueba de confiabilidad del instrumento del desempeño docente según el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,869 es decir; muestra un nivel bueno de confiabilidad, por lo tanto el instrumento se encuentra apto para la obtención de los datos.

Tabla 11

Nivel de Correlación total de elementos corregida del desempeño docente

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbachsi el elemento se ha suprimido
1	55,48	86,989	,519	,862
2	55,50	85,439	,592	,859
3	55,10	92,337	,164	,875
4	56,12	85,700	,855	,854
5	56,10	86,949	,780	,857
6	54,58	88,575	,624	,860
7	53,94	92,058	,462	,865
8	54,68	85,528	,489	,863
9	55,76	93,574	,203	,870
10	55,54	88,498	,468	,864
11	55,02	94,877	,112	,872
12	55,18	90,273	,318	,869
13	55,98	82,714	,725	,854
14	56,00	86,082	,626	,858
15	54,60	90,163	,511	,863
16	54,06	93,853	,224	,870
17	54,94	86,343	,524	,862
18	55,50	85,439	,592	,859
19	53,20	94,163	,132	,873
20	55,22	90,053	,348	,867
21	56,08	86,198	,797	,855
22	56,00	87,347	,603	,860
23	54,52	89,112	,552	,862
24	53,98	93,449	,251	,869
25	53,94	92,058	,462	,865

De los resultados que se muestran en la tabla, se tiene las correlaciones total de elementos corregida del desempeño docente, que en conjunto los ítems del cuestionario son válidos ya que $\lambda > 0.200$.

Ficha técnica de la variable Clima Organizacional

Nombre de escala	Cuestionario de Clima Organizacional para docentes
Autor	Litwin, George H. y Robert A. Stringer (2009)
Adaptado	Patricia Acuña Domínguez
Tipo de instrumento	Cuestionario
Forma de administración	Se aplica de manera individual, dicha actividad lo puede ejecutar una persona preparada o con experiencia en aplicación.
Objetivos	Determinar los niveles de clima organizacional
Finalidad	Identificar los niveles de clima organizacional .
Población a aplicar	Docentes del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”
Tiempo de aplicación	Se aplica en un promedio de 20 minutos.
Evalúa	Determinar el nivel de satisfacción laboral , tanto de forma general como respecto a las dimensiones: Estructura, Recompensa, Relaciones e Identidad

Ficha Técnica del cuestionario sobre la satisfacción laboral

Nombre de escala	Escala de conocimiento de la satisfacción laboral
Autor	Sonia Palma (2005),
Adaptado	Patricia Acuña Domínguez
Tipo de instrumento	Cuestionario
Forma de administración	Se aplica de manera individual, dicha actividad lo puede ejecutar una persona preparada o con experiencia en aplicación.
Objetivos	Determinar los niveles de satisfacción laboral
Finalidad	Identificar los niveles de satisfacción laboral .

Población a aplicar	Docentes del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”
Tiempo de aplicación	Se aplica en un promedio de 20 minutos.
Evalúa	Determinar el nivel de satisfacción laboral, tanto de forma general como respecto a las dimensiones: Significancia de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal. Beneficios económicos

Ficha técnica de variable desempeño docente

Nombre de escala	Cuestionario de desempeño para docentes
Autor	Valdés (2005)
Adaptado	Patricia Acuña Dominguez
Tipo de instrumento	Cuestionario
Forma de administración	Se aplica de manera individual, dicha actividad lo puede ejecutar una persona preparada o con experiencia en aplicación.
Objetivos	Determinar los niveles del desempeño docente
Finalidad	Identificar los niveles del desempeño docente.
Población a aplicar	Docentes del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”
Tiempo de aplicación	Se aplica en un promedio de 45 minutos.
Evalúa	Determinar el nivel del desempeño docente, tanto de forma general como respecto a las dimensiones: Capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales

2.8. Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se procedió a realizar la encuesta a la muestra seleccionada, que estuvo conformado por 50 docentes del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”. Asimismo; en una reunión de 30 minutos poco más o menos, se les administró los instrumentos de estudio, con el objetivo de recoger datos sobre las variables en estudio, incluyendo sus dimensiones.

Los datos logrados son relacionados con los indicadores determinados anticipadamente para cada dimensión, los cuales son acumulados en una hoja de cálculo del Excel, para luego encausar en el software estadístico SPSS v.24. Para presentar los resultados descriptivo se utilizó tablas de distribución de frecuencias y figuras representadas por barras. Para comprobar la hipótesis se utilizó el modelo de regresión logística ordinal, que permite deducir las relaciones causales de las variables independientes y dependiente.

2.9. Aspectos éticos

Debido a la colaboración y participación de los docentes que son mayores de edad en la investigación se pidió la autorización a cada uno de ellos y como también a director del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega. En todo momento se guardará respeto por la intimidad de los participantes, por lo que no se utilizaron procedimientos de carácter invasivo, tomando en cuenta sus respectivos derechos que los amparan, así como su integridad física, psicológica y moral. Asimismo, se respetará la confidencialidad de los datos personales así como también de los resultados del instrumento de cada uno de los trabajadores participantes en el estudio, limitándose su manejo sólo a la responsable de la presente investigación.

III. Resultados

Análisis descriptivo de las variables

Descripción de resultados de la variable: Clima organizacional

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre clima organizacional.

Clima Organizacional		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	18,0
Regular	34	68,0
Bueno	5	10,0
Excelente	2	4,0
Total	50	100,0

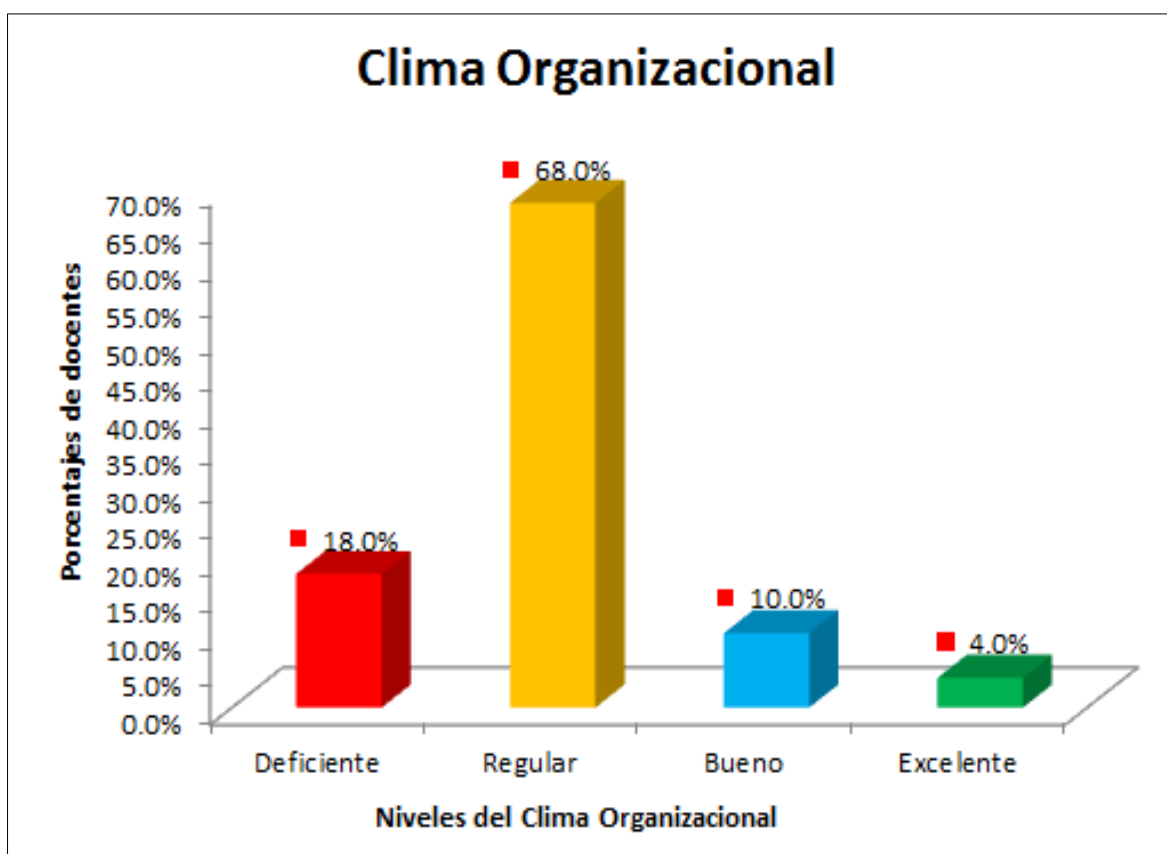


Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre clima organizacional.

Nota: De la tabla 12 y figura 2 observamos que, según la percepción de los docentes sobre el clima organizacional, el 18,0% es deficiente, el 68,0 % es regular, el 10,0 % es bueno y el 4,0 % es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: La percepción sobre el nivel del clima organizacional de los docentes del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, tiene una tendencia regular.

Descripción de los resultados de la variable: Satisfacción laboral

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la satisfacción laboral.

Satisfacción Laboral			
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	10	20,0	
Medio	34	68,0	
Alto	6	12,0	
Total	50	100,0	

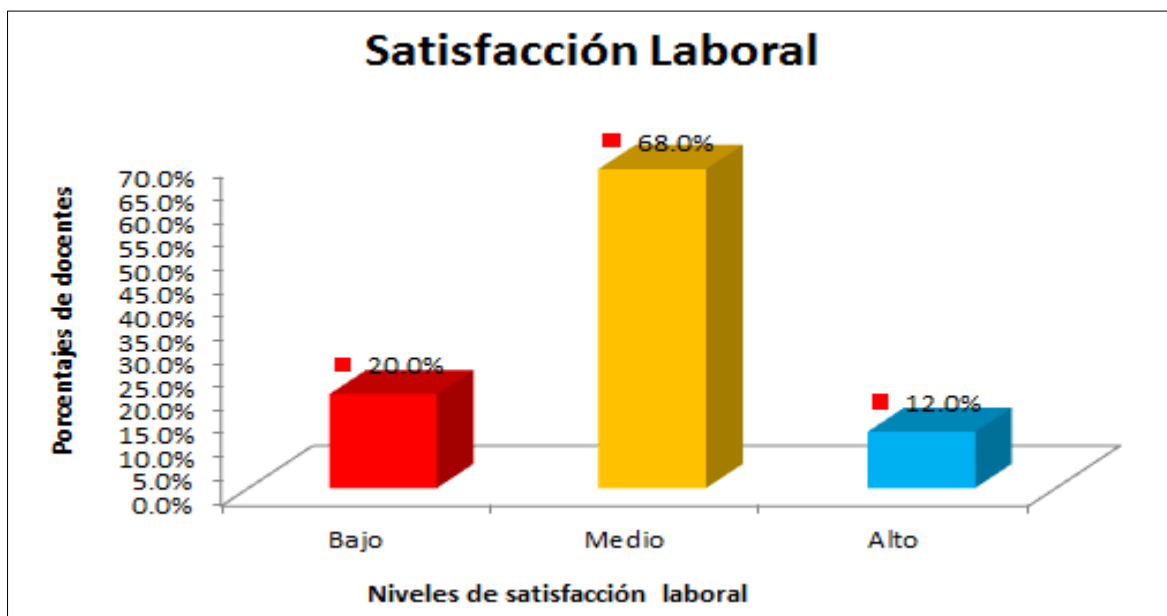


Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la satisfacción laboral.

Nota: De la tabla 13 y figura 3 observamos que, según la percepción de los docentes sobre la satisfacción laboral, el 20,0% es bajo, el 68,0 % es medio y el 12,0 % es alto. De los resultados obtenidos se concluye que: La percepción sobre el nivel de la satisfacción laboral de los docentes del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, tiene una tendencia medio.

Descripción de los resultados de la variable: Desempeño docente

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre el desempeño docente.

Desempeño Docente		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	14,0
Regular	29	58,0
Bueno	8	16,0
Excelente	6	12,0
Total	50	100,0

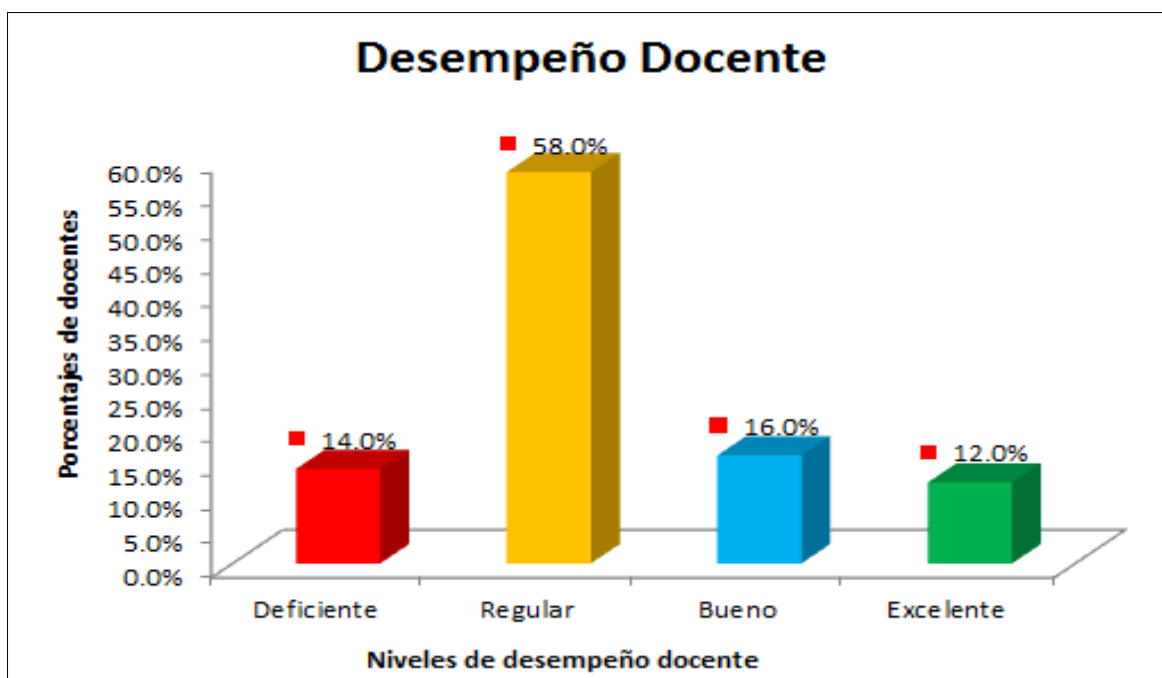


Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre el desempeño docente.

Nota: De tabla 14 y figura 4 observamos que, según la percepción de los docentes sobre el desempeño docente, el 14,0 % es deficiente, el 58,0 % es regular, el 16,0 % es bueno y el 12,0 % es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: La percepción sobre el nivel del desempeño docente en el instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, tiene una tendencia regular.

Descripción de los resultados de la dimensión 1: Capacidad pedagógica

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la capacidad pedagógica.

Capacidad Pedagógica		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	22,0
Regular	33	66,0
Bueno	4	8,0
Excelente	2	4,0
Total	50	100,0

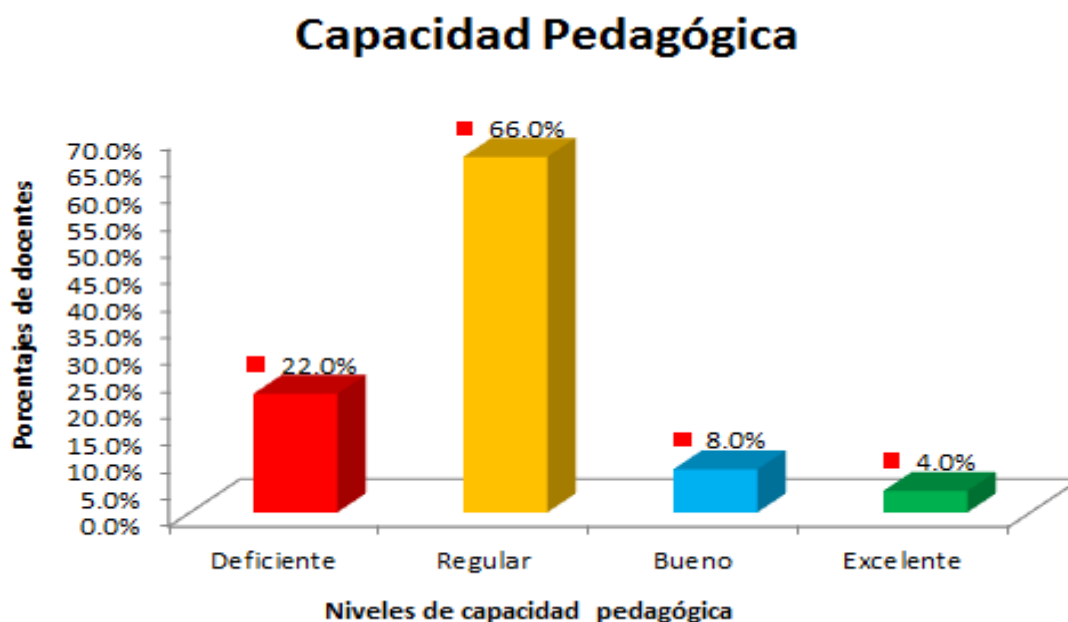


Figura 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la capacidad pedagógica.

Nota: De la tabla 15 y figura 5 se observamos que, según la percepción de los docentes sobre la capacidad pedagógica, el 22,0 % es deficiente, el 66,0 % es regular, el 8,0 % es bueno y el 4,0 % es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: La percepción de los docentes sobre el nivel de la capacidad pedagógica en el instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, tiene una tendencia regular.

Descripción de los resultados de la dimensión 2: Emocionalidad

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la emocionalidad

Emocionalidad		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	12,0
Regular	35	70,0
Bueno	6	12,0
Excelente	3	6,0
Total	50	100,0

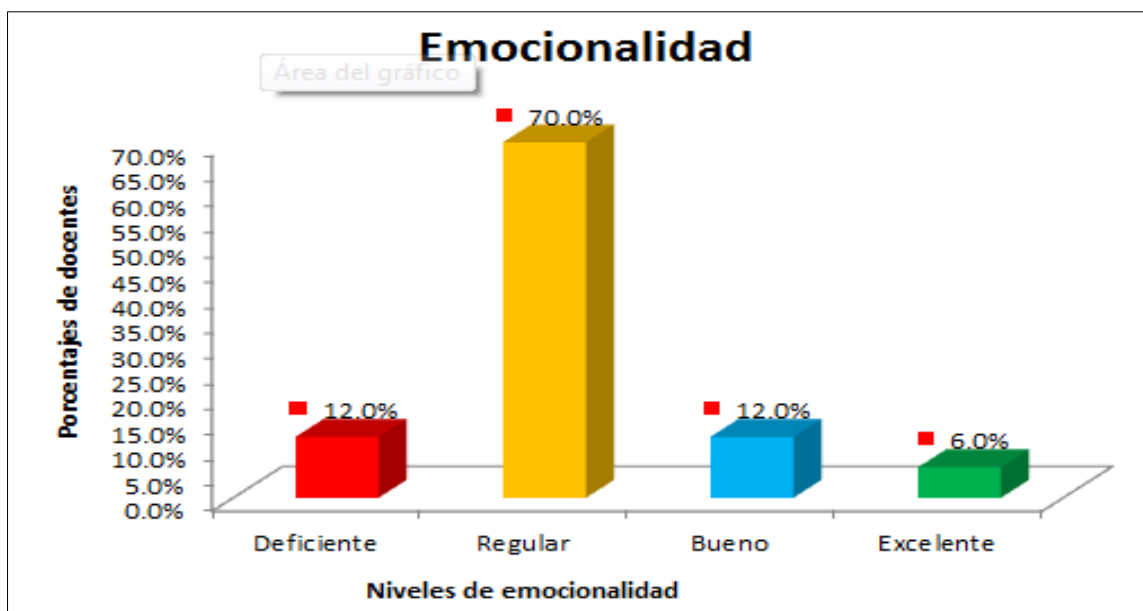


Figura 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la emocionalidad.

Nota: De la tabla 16 y figura 6 se observamos que, según la percepción de los docentes sobre la emocionalidad, el 12,0 % es deficiente, el 70,0 % es regular, el 12,0 % es bueno y el 6,0 % es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: La percepción de los docentes sobre el nivel de la emocionalidad en el instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, tiene una tendencia regular.

Descripción de los resultados de la dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la responsabilidad en el desempeño

Responsabilidad en el desempeño

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	4,0
Regular	38	76,0
Bueno	6	12,0
Excelente	4	8,0
Total	50	100,0

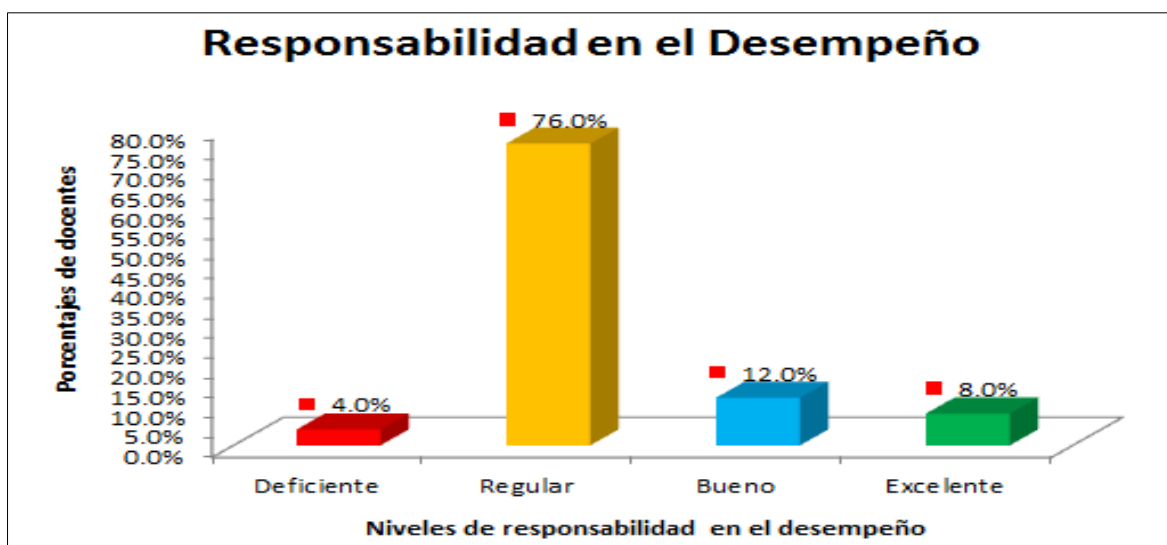


Figura 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la responsabilidad en el desempeño.

Nota: De la tabla 17 y figura 7 se observamos que, según la percepción de los docentes sobre la responsabilidad en el desempeño, el 4,0 % es deficiente, el 76,0 % es regular, el 12,0 % es bueno y el 8,0 % es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: La percepción de los docentes sobre el nivel de la responsabilidad en el desempeño en el instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, tiene una tendencia regular.

Descripción de los resultados de la dimensión 4: Relaciones inter personales

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según su apreciación sobre las relaciones inter personales

Relaciones interpersonales		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	16,0
Regular	29	58,0
Bueno	8	16,0
Excelente	5	10,0
Total	50	100,0

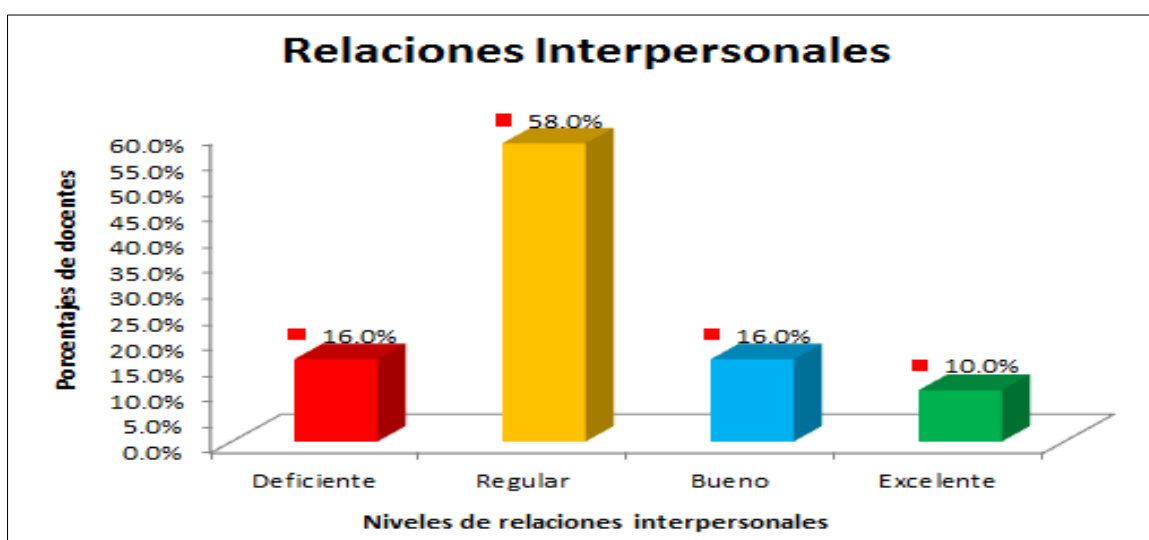


Figura 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre las relaciones inter personales

Nota: De la tabla 18 y figura 8 se observamos que, según la percepción de los docentes sobre las relaciones personales, el 16,0 % es deficiente, el 58,0 % es regular, el 16,0 % es bueno y el 10,0 % es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: La percepción de los docentes sobre el nivel de las relaciones personales en el instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, tiene una tendencia regular.

Resultados previos al análisis de los datos

Con los datos provenientes a partir de los instrumentos diseñados en la escala de Likert, el procesamiento de los datos esta inmerso a escala ordinal , estableciendo pruebas no paramétricas y la dependencia de variables independientes con la variable dependiente ; tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más variables.

Tabla 19.

Determinación del ajuste de los datos del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,341			
Final	16,518	29,743	3	,000

Función de enlace Logit.

En lo que respecta a la información del programa, se tienen que las variables causal muestra la dependencia en el desempeño docente asumiendo los niveles de cada variable en el Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega, en cuanto a la Chi cuadrado es 29.743, con lo que respecta a p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 que es menor o igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo que significa que se rechazó de la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna, los datos de la

variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 20

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,900	4	,925
Desviación	1,477	4	,831

Función de enlace Logit.

Según los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; estos datos de la variable muestra la dependencia gracias a las variables y el modelo mostrado estaría dado por el valor estadística de $p_valor = 0.925$ frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Contrastación de hipótesis general

De acuerdo a los resultados obtenidos con escala ordinal y mediante la aplicación de pruebas no paramétricas y la distribución que caracteriza las mediciones, las cuales muestran dependencia entre las variables independientes frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis.

Para estos casos permite responder con la prueba de regresión logística ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientado al modelo de regresión logística ordinal.

Dado que intrerresa identificar el nivel de influencia se utilizó los gráficos de la “Curva de Cor” considerando las interacciones mediante el software estadístico SPSS.

H_0 . El clima organizacional y la satisfacción laboral no influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

H₁. El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 21

Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño_Docente = 1,00]	-53,281	8221,126	,000	1	,995	-16166,391	16059,830
	[Desempeño_Docente = 2,00]	-49,076	8221,126	,000	1	,995	-16162,186	16064,034
	[Desempeño_Docente = 3,00]	-18,600	7732,806	,000	1	,998	-15174,620	15137,421
	[Clima_Organizacional=1,00]	-17,310	8221,126	,000	1	,998	-16130,420	16095,800
	[Clima_Organizacional=2,00]	-16,507	8221,126	,000	1	,998	-16129,617	16096,603
Ubicación	[Clima_Organizacional=3,00]	-2,904E-007	7964,979	,000	1	1,000	-15611,073	15611,073
	[Clima_Organizacional=4,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Satisfacción_Laboral=1,00]	-36,406	,988	1357,963	1	,000	-38,343	-34,470
	[Satisfacción_Laboral=2,00]	-33,838	,000	.	1	.	-33,838	-33,838
	[Satisfacción_Laboral=3,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la distribución del estadístico de Wald sirve para aceptar o rechazar la hipótesis nula. Asimismo; según la hipótesis planteada, en los coeficientes valorados β convendrían ser iguales a cero (hipótesis nula: $H_0: \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$) o bien, satisfactorio a la hipótesis alternativa, los valores de los coeficientes de las β serán diferentes de cero ($H_1: \beta_i \neq 0$). Al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis general del siguiente modo: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen

significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 22

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,648	,722	,459

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado de Nagelkerke, quien representa el coeficiente de determinación, donde el comportamiento o la variabilidad delo desempeño docente del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”, se debe al 72,2% de los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 23

Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente

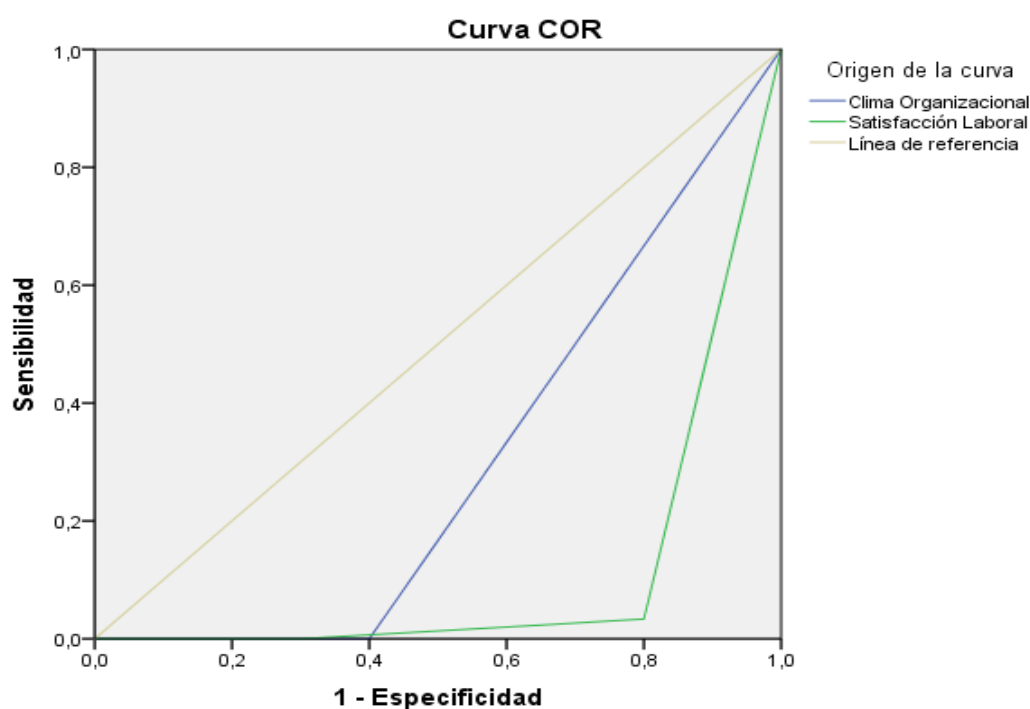
Variables de resultado de prueba	Área bajo la curva			95% de intervalo de confianza asintótico	
	Área	Error estándar ^a	Significación asintótica ^b	Límite inferior	Límite superior
Clima Organizacional	,300	,081	,017	,141	,459
Satisfacción Laboral	,112	,056	,000	,002	,222

Las variables de resultado de prueba: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral tienen, como mínimo, un empate entre el grupo de estado real positivo y el grupo de estado real negativo. Las estadísticas podrían estar sesgadas.

a. Bajo el supuesto no paramétrico

b. Hipótesis nula: área verdadera = 0,5

En la Tabla 23 se muestra que clima organizacional tiene un valor de área de 0,300 que equivale al 30%; la significación asintótica es de 0,017 que es menor a 0.05 el cual permite la aceptación de la hipótesis general. Así mismo se observa que la variable satisfacción laboral tiene un área de 0,112 el cual equivale a 11.2%, la significancia asintótica es de 0,000: estos datos nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general estudiada: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Figura 9. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente.

En la figura 9 se observa que existen tres líneas las cuales son: Línea de referencia que es la variable dependiente desempeño docente que equivale al 50% de la región de sensibilidad y especificidad; la línea de color azul representa a clima organizacional, que se encuentra más cerca al eje de la sensibilidad, luego se observa la línea de color verde que es la variable “satisfacción laboral”; este figura nos indica que las líneas se encuentran lejos de la Unidad por tanto existe influencia.

Hipótesis específico 1

Ho El clima organizacional y la satisfacción laboral no influyen significativamente en la capacidad pedagógica de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

H1 El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la capacidad pedagógica de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

Tabla 24

Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en la capacidad pedagógica del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Capacidad_pedagógica 1 = 1]	-23,735	1,414	281,664	1	,000	-26,506	-20,963
	[Capacidad_pedagógica 1 = 2]	-1,609	1,095	0.032	1	,142	-3,756	,538
Ubicación	[Clima_Organizacional= 1]	-24,987	1,626	0.012	1	,000	-28,174	-21,801
	[Clima_Organizacional= 2]	-23,735	,000	.	1	.	-23,735	-23,735
	[Clima_Organizacional= 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Satisfacción_Laboral=1]	-1,050	1,005	1,092	1	,296	-3,019	,919
	[Satisfacción_Laboral=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Satisfacción_Laboral=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la distribución del estadístico de Wald sirve para aceptar o rechazar la hipótesis nula. Asimismo; de acuerdo a la hipótesis planteada, en los coeficientes estimados β convendrían ser iguales a cero (hipótesis nula: $H_0: \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$) o bien, satisfactorio a la hipótesis alternativa, los valores de los coeficientes de las β serán diferentes de cero ($H_1: \beta_i \neq 0$). Al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como ubicación son de 0,012; 0,032, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis general del siguiente modo: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la capacidad pedagógica de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 25

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,143	,201	,124

Función de vínculo: Logit.

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado de Nagelkerke, quien representa el coeficiente de determinación, donde el comportamiento o la variabilidad de la capacidad pedagógica del docente del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”, se debe al 20.1% de los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 26

Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente

Variables de resultado de prueba	Área bajo la curva				
	Área	Error estándar ^a	Significación asintótica ^b	95% de intervalo de confianza asintótico	
				Límite inferior	Límite superior
Clima Organizacional	,215	,093	,003	,033	,396
Satisfacción Laboral	,178	,083	,001	,015	,341

Las variables de resultado de prueba: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral tienen, como mínimo, un empate entre el grupo de estado real positivo y el grupo de estado real negativo. Las estadísticas podrían estar sesgadas.

a. Bajo el supuesto no paramétrico

b. Hipótesis nula: área verdadera = 0,5

En la Tabla 26 se muestra que clima organizacional tiene un valor de área de 0,215 que equivale al 21.5%; la significación asintótica es de 0,03 que es menor a 0.05 el cual permite la aceptación de la hipótesis específica 1. Así mismo se observa que la variable satisfacción laboral tiene un área de 0,178 el cual equivale a 17.8%, la significancia asintótica es de 0,001: estos datos nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general estudiada: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la capacidad pedagógica de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

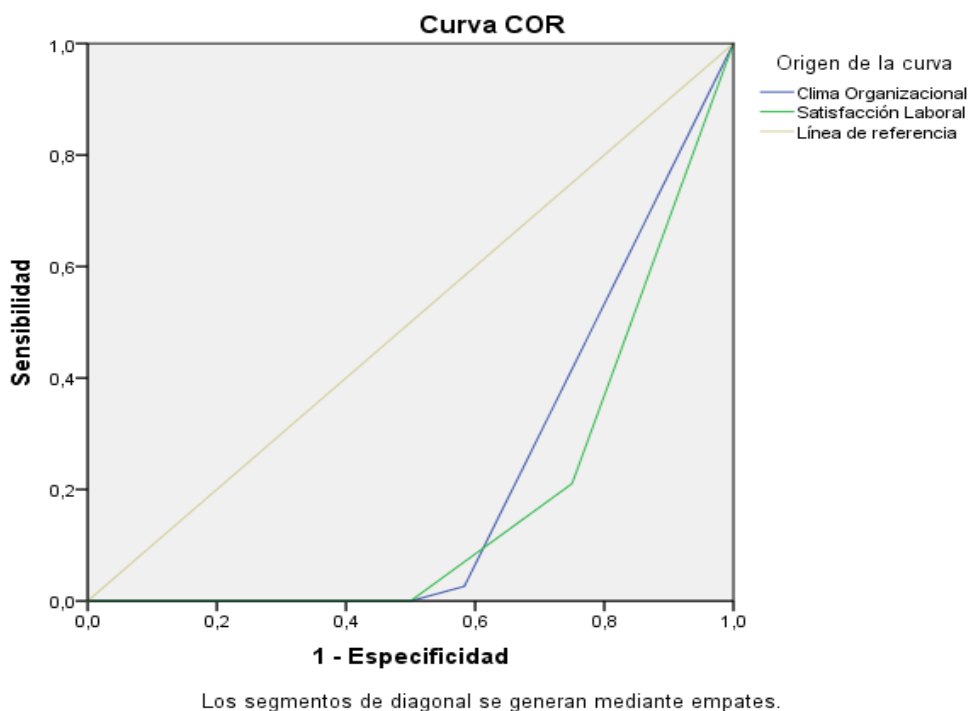


Figura 10. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en capacidad pedagógica del docente.

En la figura 10 se observa que existen tres líneas las cuales son: Línea de referencia que es la variable capacidad pedagógica que equivale al 50% de la región de sensibilidad y especificidad; la Línea de color azul representa a clima organizacional, que se encuentra más cerca al eje de la sensibilidad, luego se observa la línea de color verde que es la variable “satisfacción laboral”; este figura nos indica que las líneas se encuentran lejos de la Unidad por tanto existe influencia.

Hipótesis específico 2

H_0 El clima organizacional y la satisfacción laboral no influyen significativamente en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

H₁ El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 27

Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en la emocionalidad del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Emocionalidad1 = 1]	-36,645	,707	2685,659	1	,000	-38,031	-35,259
Ubicación	[Emocionalidad1 = 2]	1,566E-15	,816	,000	1	1,000	-1,600	1,600
	[Clima_Organizacion al=1]	-35,951	,000	.	1	.	-35,951	-35,951
	[Clima_Organizacion al=2]	-18,319	4760,033	,000	1	,997	-9347,812	9311,175
	[Clima_Organizacion al=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Satisfacción_Laboral=1]	-2,996	,931	10,355	1	,001	-4,820	-1,171
	[Satisfacción_Laboral=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la distribución del estadístico de Wald sirve para aceptar o rechazar la hipótesis nula. Asimismo; de acuerdo a la hipótesis planteada, en los coeficientes estimados β convendrían ser iguales a cero (hipótesis nula: $H_0: \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$) o bien, satisfactorio a la hipótesis alternativa, los valores de los coeficientes de las β serán diferentes de cero ($H_1: \beta_i \neq 0$). Al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis general del siguiente modo: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen

significativamente en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 28

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,113	,128	,085

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado de Nagelkerke, quien representa el coeficiente de determinación, donde el comportamiento o la variabilidad de la emocionalidad docente del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”, se debe al 12.8% de los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

Tabla 29

Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral en emocionalidad.

Área bajo la curva					
Variables de resultado de prueba	Área	Error estándar ^a	Significación asintótica ^b	95% de intervalo de confianza asintótico	
				Límite inferior	Límite superior
Clima Organizacional	,265	,084	,007	,100	,430
Satisfacción Laboral	,118	,059	,000	,001	,234

Las variables de resultado de prueba: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral tienen, como mínimo, un empate entre el grupo de estado real positivo y el grupo de estado real negativo. Las estadísticas podrían estar sesgadas.

a. Bajo el supuesto no paramétrico

b. Hipótesis nula: área verdadera = 0,5

En la Tabla 29 se muestra que clima organizacional tiene un valor de área de 0,265 que equivale al 26.5%; la significación asintótica es de 0,007 que es menor a 0.05 el cual permite la aceptación de la hipótesis específica 2. Así mismo se

observa que la variable satisfacción laboral tiene un área de 0,118 el cual equivale a 11.8%, la significancia asintótica es de 0,000: estos datos nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2 estudiada El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

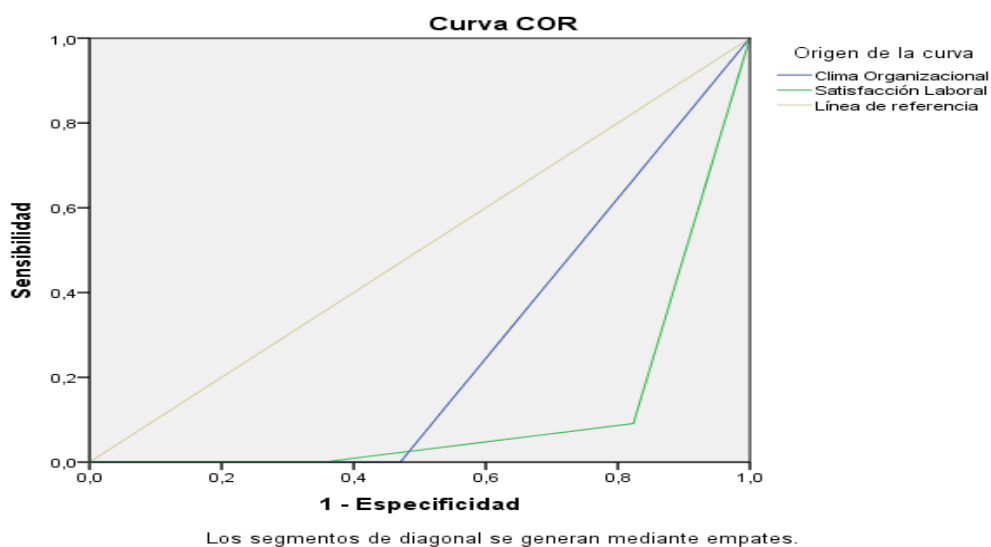


Figura 11. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en capacidad pedagógica del docente

En la figura 11 se observa que existen tres líneas las cuales son: Línea de referencia que es la variable capacidad pedagógica que equivale al 50% de la región de sensibilidad y especificidad; la Línea de color azul representa a clima organizacional, que se encuentra más cerca al eje de la sensibilidad, luego se observa la línea de color verde que es la variable “satisfacción laboral”; este figura nos indica que las líneas se encuentran lejos de la Unidad por tanto existe influencia.

Hipótesis específico 3

Ho El clima organizacional y la satisfacción laboral no influyen significativamente en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

H1 El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 30

Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Responsabilidad_en_el_desempeño1 = 1]	-54,049	,671	6491,714	1	,000	-55,364	-52,734
	[Responsabilidad_en_el_desempeño1 = 2]	-19,799	4399,701	,000	1	,996	-8643,055	8603,456
Ubicación	[Clima_Organizacional=1]	-54,272	,000	.	1	.	-54,272	-54,272
	[Clima_Organizacional=2]	-36,929	3410,004	,000	1	,991	-6720,415	6646,556
	[Clima_Organizacional=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Satisfacción_Laboral=1]	-1,089	,795	1,879	1	,170	-2,646	,468
	[Satisfacción_Laboral=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la distribución del estadístico de Wald sirve para aceptar o rechazar la hipótesis nula. Asimismo; de acuerdo a la hipótesis planteada, en los coeficientes estimados β convendrían ser iguales a cero (hipótesis nula: $H_0: \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$) o bien, satisfactorio a la hipótesis alternativa, los valores de los coeficientes

de las β serán diferentes de cero ($H1: \beta_i \neq 0$). Al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis general del siguiente modo: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 31

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,117	,132	,067

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado de Nagelkerke, quien representa el coeficiente de determinación, donde el comportamiento o la variabilidad en la responsabilidad docente del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”, se debe al 13.2% de los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

Tabla 32

Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral la responsabilidad en el desempeño.

Área bajo la curva					
Variables de resultado de prueba	Área	Error estándar ^a	Significación asintótica ^b	95% de intervalo de confianza asintótico	
				Límite inferior	Límite superior
Clima Organizacional	,289	,082	,013	,128	,451
Satisfacción Laboral	,239	,076	,002	,090	,388

Las variables de resultado de prueba: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral tienen, como mínimo, un empate entre el grupo de estado real positivo y el grupo de estado real negativo. Las estadísticas podrían estar sesgadas.

a. Bajo el supuesto no paramétrico

b. Hipótesis nula: área verdadera = 0,5

En la Tabla 32 se muestra que clima organizacional tiene un valor de área de 0,289 que equivale al 28.9%; la significación asintótica es de 0,013 que es menor a 0.05 el cual permite la aceptación de la hipótesis específica 3. Así mismo se observa que la variable satisfacción laboral tiene un área de 0,239 el cual equivale a 23.9.8%, la significancia asintótica es de 0,002: estos datos nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3 estudiada. El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

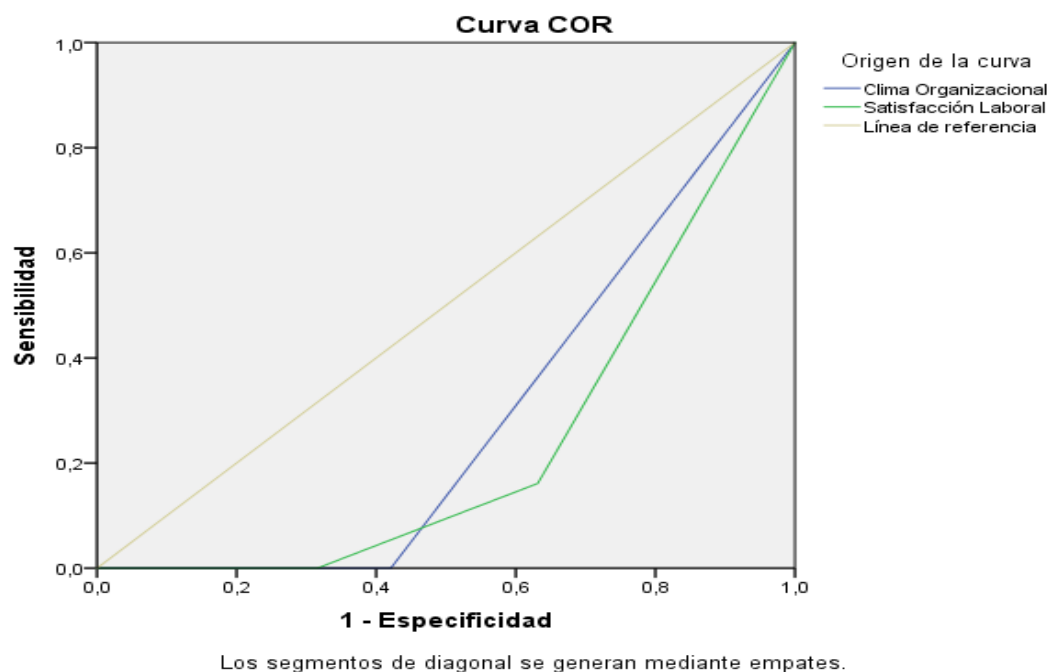


Figura 12. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en responsabilidad en el desempeño.

En la figura 12 se observa que existen tres líneas los cuales son: Línea de referencia que es la variable capacidad pedagógica que equivale al 50% de la región de sensibilidad y especificidad; la Línea de color azul representa a clima organizacional, que se encuentra más cerca al eje de la sensibilidad, luego se observa la línea de color verde que es la variable “satisfacción laboral”; este figura nos indica que las líneas se encuentran lejos de la Unidad por tanto existe influencia.

Hipótesis específico 4

H₀ El clima organizacional y la satisfacción laboral no influyen significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

H₁ El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 33

Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en las relaciones interpersonales de los docentes del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Relaciones_interpersonales = 1]	-21,539	,671	1030,924	1	,000	-22,853	-20,224
	[Relaciones_interpersonales = 2]	-1,609	1,095	,032	1	,142	-3,756	,538
Ubicación	[Clima_Organizacional=1]	-21,316	,000	.	1	.	-21,316	-21,316
	[Clima_Organizacional=2]	-1,609	1,789	,018	1	,368	-5,116	1,897
	[Clima_Organizacional=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Satisfacción_Laboral=1]	-1,363	,784	3,019	1	,082	-2,900	,174
	[Satisfacción_Laboral=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la distribución del estadístico de Wald sirve para aceptar o rechazar la hipótesis nula. Asimismo; de acuerdo a la hipótesis planteada, en los coeficientes estimados β convendrían ser iguales a cero (hipótesis nula: $H_0: \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$) o bien, satisfactorio a la hipótesis alternativa, los valores de los coeficientes

de las β serán diferentes de cero ($H1: \beta_i \neq 0$). Al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,032; 0,018, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis general del siguiente modo: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 34

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,235	,290	,161

Función de vínculo: Logit.

Finalmente, en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado de Nagelkerke, quien representa el coeficiente de determinación, donde el comportamiento o la variabilidad de las relaciones interpersonales docente del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”, se debe al 29% de los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 35

Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral la relaciones interpersonales.

Área bajo la curva

Variables de resultado de prueba	Área	Error estándar ^a	Significación asintótica ^b	95% de intervalo de confianza asintótico	
				Límite inferior	Límite superior
Clima Organizacional	,310	,081	,023	,152	,467
Satisfacción Laboral	,240	,073	,002	,096	,384

Las variables de resultado de prueba: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral tienen, como mínimo, un empate entre el grupo de estado real positivo y el grupo de estado real negativo. Las estadísticas podrían estar sesgadas.

a. Bajo el supuesto no paramétrico

b. Hipótesis nula: área verdadera = 0,5

En la Tabla 35 se muestra que clima organizacional tiene un valor de área de 0,310 que equivale al 31%; la significación asintótica es de 0,023 que es menor a 0.05 el cual permite la aceptación de la hipótesis específica 4. Así mismo se observa que la variable satisfacción laboral tiene un área de 0,239 el cual equivale a 23.9.8%, la significancia asintótica es de 0,002: estos datos nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3 estudiada. El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

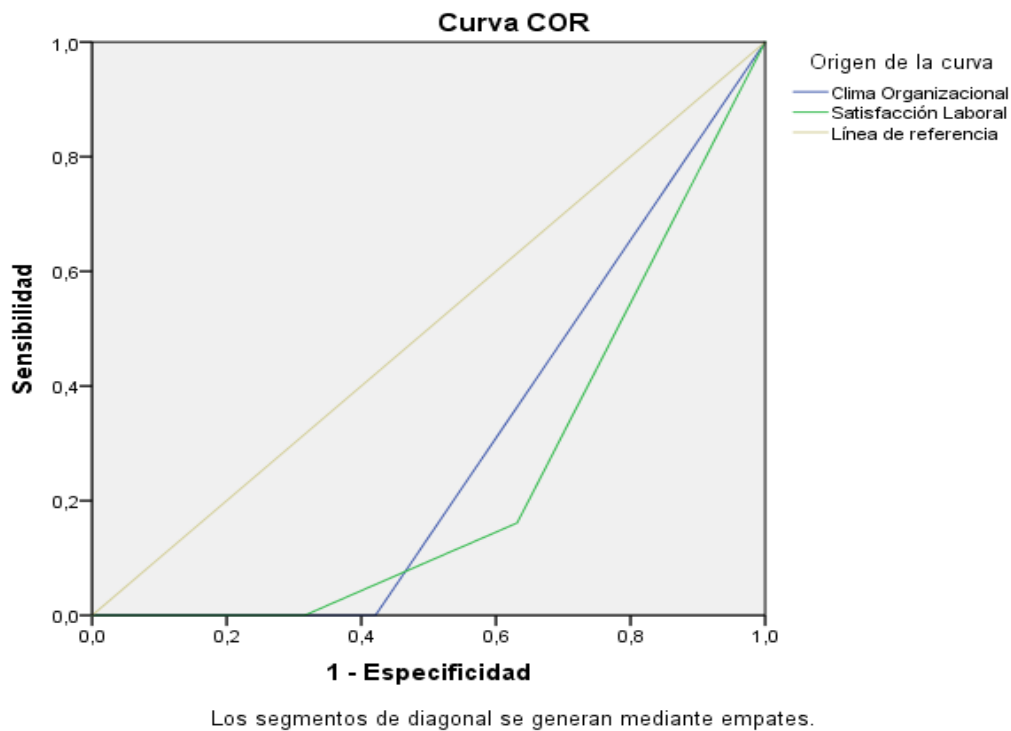


Figura 13. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en responsabilidad en el desempeño.

En la figura 13 se observa que existen tres líneas las cuales son: Línea de referencia que es la variable capacidad pedagógica que equivale al 50% de la región de sensibilidad y especificidad; la Línea de color azul representa a clima organizacional, que se encuentra más cerca al eje de la sensibilidad, luego se observa la línea de color verde que es la variable “satisfacción laboral”; este figura nos indica que las líneas se encuentran lejos de la Unidad por tanto existe influencia.

IV. Discusión

Se realizó la investigación titulada. Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

En cuanto a la hipótesis general: El modelo de regresión logística ordinal, según la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017. Este resultado es sustentado por García (2015) en su tesis titulada. Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios, los resultados señalan que cuando más favorable es la percepción de clima organizacional en las empresas los empleados están satisfechos laboralmente. Asimismo; Luza (2017) en su tesis titulada. El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima, los resultados señalan que el nivel de las dos variantes clima laboral y satisfacción laboral sobre la calidad educativa es a un nivel estadístico significativo ($\chi^2=213,859$; $gl=14$; $p=0.000$); además, el valor R^2 de Nagelkerke obtenido indica que el modelo propuesto explica el 91.5% de la variable dependiente (0.915). De acuerdo a estos resultados, concluyendo que tanto clima y satisfacción laboral tiene gran influencia en el aprendizaje de los estudiantes en materia de investigación.

En cuanto a la hipótesis específica 1: El modelo de regresión logística ordinal, según la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.012$ y $0,032 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la capacidad pedagógica del docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017. Este resultado es sustentado por Ortiz (2017) en su tesis titulada: Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa

148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017, los resultados señalan que hay una correlación $r=0,800$ de las variantes: clima organizacional y el desempeño docente. El producto no indica que hay una correlación positiva bastante alta. Con una significancia positiva al nivel de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 permitiendo aceptar la hipótesis planteada.

En cuanto a la hipótesis específica 2: El modelo de regresión logística ordinal, según la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017. Este resultado es sustentado por Espinoza (2017) en su tesis titulada. Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016, tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, los resultados indican que la variable clima organizacional es un predictor de la variable desempeño docente (8.97%), por lo que se ve que hay una correspondencia reversa y relevante de esta dos variantes ($p < 0.10$). concluyendo que existe un clima negativo en los centros de inicial por razones del mal clima dentro de la organización partiendo de los directivos y finalizando con un buen ejercicio de los profesores para bien del estudiantado. Asimismo; Bobadilla (2017) en su tesis titulada. Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la Red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014, tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, los resultados señalan que el valor de $**p < .01$, podemos afirmar que, el clima organizacional se vincula de modo invertido y relevante donde se ve cambios o desgastes en la parte labora de los docentes pertenecientes a la red en estudio llegando a tener un nivel moderado.

En cuanto a la hipótesis específica 3: El modelo de regresión logística ordinal, según la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la responsabilidad en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017. Este resultado es sustentado por Guzmán (2015) en su tesis titulada. Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora, tesis de doctorado, Universidad Privada Antenor Orrego, los resultados señalan que hay una correlación importante de las variables clima organizacional y el desempeño docente, respectivamente, obteniéndose p - valúe= 0,579 y 0,916 > 0.01.

Podemos afirmar que ambas variables clima organizacional se correlacionan con la de ejercicio docente. Asimismo; Suárez (2015) en su tesis titulada. El estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores, los resultados dan a conocer que el estilo de liderazgo tiene una influencia directa en la satisfacción laboral de los obreros. Del mismo modo; Peñarreta (2014) en su tesis titulada. La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja, las pesquisas establecen que no existe una relación clara entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral; eso revela la razón de los dispares compromisos que tienen los trabajadores en los departamentos, esta situación conlleva a la valorización de un mismo estilo de liderazgo por los trabajadores. Además; se afirman que los estilos de liderazgo sobresalientes de los trabajadores se vinculan con tres. En lo que se refiere a las pesquisas sobre el agrado de cumplir una tarea en el trabajo los trabajadores no se sienten cómodos frente a las formas predominantes existentes. Ante esta situación el autor recomienda realizar la sensibilización en la formación de administradores y líderes para mejorar la labor de cada uno de los el desempeño laboral de los operarios.

En cuanto a la hipótesis específica 4: El modelo de regresión logística ordinal, según la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.032$ y $0,018 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017. Este resultado es sustentado por Mayor (2012) en su tesis titulada. Clima organizacional y liderazgo de directores de las entidades escolares del municipio Mara, los resultados señalan que hay una relación $r = -0,234$ de la variable clima organizacional con liderazgo de directores. La correlación de las variantes relación entre las variables es negativa y mantienen un tiene un grado de relación baja. En lo que se refiere al concepto de $p=0,000$, la muestra es que p es $<$ a $0,05$ que admite indicar que la correspondencia es importante y permite negar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna. Concluyendo que se observa la figura de un clima totalitario paternalista.

Es necesario que los directivos brinden mayor atención a nuevos estilos de liderazgo como el liderazgo transformacional y democrático que permita alcanzar las capacidades administrativas deseadas, en busca de establecer una clima laboral que sobrelleva el buen funcionamiento de las instituciones. Asimismo; Araque (2013) escribió la siguiente tesis titulado. “Liderazgo situacional y satisfacción laboral en las empresas mixtas petroleras del municipio Maracaibo del estado Zulia”, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r=0,803$ de las variantes: Liderazgo situacional y satisfacción laboral. El nivel de relación señala que la correlación entre las variantes es válida por tanto su relación es elevado. En cuanto al alcance de $p=0,000$ prueba que p es mínimo a $0,01$ lo que permite indicar que la correlación es importante, por lo que se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Se concluye que: A mayor nivel de liderazgo situacional mayor nivel de trabajo satisfactorio desarrollarán los trabajadores en sus centros de labores mixtas de petróleo del municipio de Maracaibo del país de Zulia.

V. Conclusiones

Primero:

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico Luis Negreiros Vega, Lima 2017; debido a la conformidad a la prueba estadística de regresión logística ordinal y al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segundo:

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la capacidad pedagógica del docente del Instituto tecnológico Luis Negreiros Vega, Lima 2017; debido a la conformidad a la prueba estadística de regresión logística ordinal y al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.012$ y $0,032 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tercero:

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico Luis Negreiros Vega, Lima 2017; debido a la conformidad a la prueba estadística de regresión logística ordinal y al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Cuarto:

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la responsabilidad en el desempeño docente del Instituto tecnológico Luis Negreiros Vega, Lima 2017; debido a la conformidad a la prueba estadística de regresión logística ordinal y al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Quinto:

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico Luis Negreiros Vega, Lima 2017; debido a la conformidad a la prueba estadística de regresión logística ordinal y al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.032$ y $0,018 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

Primero:

La gestión institucional en el Instituto Tecnológico Luis Negreiros Vega, requiere implementar una política de mejora para el clima organizacional que conduzca a establecer en los docentes una satisfacción laboral y esta actitud se vea reflejado en elevar el nivel del desempeño docente para el logro de las acciones educativas aplicando el soporte normativo con equidad por parte de las autoridades.

Segundo:

Las autoridades del Instituto Tecnológico Luis Negreiros Vega, deben promover la cultura de la autoevaluación y la evaluación externa de tal manera se identifiquen los mecanismos correctivos e incida en la mejora de la satisfacción laboral; mediante el reconocimiento, promoción interna, de ese modo se estará elevando el nivel del desempeño docente y la motivación.

Tercero:

A la dirección del Instituto Tecnológico Luis Negreiros Vega, debe diseñar programas y talleres de integración para dotar a los docentes de nuevas estrategias para el buen desarrollo personal y repercusión profesional logrando alcanzar el mejor manejo de la emocionalidad, de ese modo se estará elevando el nivel compromiso a la institución.

Cuarto:

Se recomienda a la gestión institucional del Instituto Tecnológico Luis Negreiros Vega, impulsar capacitaciones para los docentes sobre temas de conductas, manejo de emocionales y procesos de promoción interna para responder a un buen clima organizacional, que permita asumir con responsabilidad las labores inherentes y el trato entre los integrantes de la comunidad educativa

Quinto:

Se recomienda a las autoridades educativas celebrar convenios y gestiones de participación a través de alianzas estratégicas con objetivos específicos para el mejoramiento del servicio educativo, propiciar círculos de capacitación y participación activa sobre los temas en mejora de las capacidades laborales y reforzar el compañerismo entre sus integrantes, propiciará una comunicación efectiva para el manejo del clima organizacional, la satisfacción laboral y de trabajo docente en aula; resultados que permitan mejorar el desempeño profesional, asumir responsabilidades y compromiso para el desarrollo de las actividades educativas.

VII. Referencias

- Abbas, M. (2014). *Prescripción patrones de médicos generales en Peshawar, Pakistán*. Pak J Med Sci, 30 (3), 462-465.
- Alves, J. (2000). *Clima organizacional*. Revista psicología del deporte, 9 (2), 123-133
- Amoako, G. (2011). *Aplicación de frederick Herzberg teoría de dos factores para evaluar y comprender la motivación de los empleados en el trabajo: Una perspectiva de Ghana*. European Journal of Business and Gestión, 3 (9), 1-8.
- Araque, H. (2013). *Liderazgo situacional y satisfacción laboral en las empresas mixtas petroleras del municipio Maracaibo del estado Zulia*. Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9209-13-08049.pdf>
- Arnett, B., Laverie, A. y McLane, C. (2002). *Using job satisfaction and pride as internal marketing tools*, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 43 (2), 87-96.
- Ashish, K. (2003). *Efecto de la transformación del sistema de cuidado de la salud de Veterans Affairs en la calidad de la atención*. NEJM. 348, (22) ,18-27.
- Behson, S. (2003). *Efectos de los sistemas de trabajo de alta participación en la satisfacción de los empleados y los costos de los servicios en la*

atención médica de los veteranos. Journal of Healthcare Management. 486 (2), 393-406.

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* 2da. Ed. Pearson Educación de México, S.A.

Bobadilla, L. (2015). *Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la Red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014.* Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3823/Bobadilla_ALE.pdf?sequence=1

Broomand, S. (2010). *Docente profesión en Irán: una visión general de oportunidades y desafíos.* Jpn J Nurs Sci, 7 (1), 9-18.

Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias.* México: Trillas.

Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones.* México: Trillas.

Cabrera, A. (1999). *Clima organizacional en empresas chilenas.* Recuperado de <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>

Carrasco, S. (2006). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* Lima: Ed. San Marcos.

Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos: Las organizaciones.* 6.^a ed.). Colombia: McGraw-Hill.

- Clarke S. (2007). *Personal de enfermería del hospital y mortalidad de pacientes, agotamiento de enfermeras e insatisfacción laboral*. JAMA. 288 (16), 77-79.
- Conchado, A. (2011). *Modelización multivariante de los procesos de enseñanza-aprendizaje basados en competencias de educación superior*. Valencia, España. Recuperado de <http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12099/tesisUPV3654.pdf>
- Dawes, R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf
- Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Editorial Praxis. Madrid
- Downey H. et al., (1975). *Congruence between Individual Needs, Organizational Climate, Job Satisfaction and Performance*, *The Academy of Management Journal*, 18(1), 149-155.
- Eisenberger, R. (2002), *Apoyo organizacional percibido: Una revisión de la literatura*. *Revista de Psicología Aplicada*. 87 (4), 698-714.
- Espinoza, J. (2015). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/727/Jenny_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fayol, H. (1916). *Teoría clásica de la administración*. Recuperado de <https://s3a2.me/2012/03/11/henry-fayol-y-la-teoria-clasica-de-la-administracion/>
- Feliciano, G. (2015). *El clima organizacional y el desempeño docente en la*

participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, 2017. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2489/EDDfeyug.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, J. (2007). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú.* Recuperado de <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/Rev%20Universitas%20Psychologica%207-2-06.pdf>

Franek, M. & Vecera, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *E+M Ekonomie a Management*, 4 (2), 63-76.

García, D. (2015). *Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios, presentado en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo-México.* Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923

García, J. (1996). *Aplicaciones de las teorías del aprendizaje en la educación.* España: Prácticas para Psicólogos en Contextos escolares.

Gardner, H. (1988). *La nueva ciencia de la mente. Historia de la revolución cognitiva.* México: Paidós.

George, D. y Mallery, P. (2003). *Spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference.* 11.0 Update (4.ª ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Goncálves, A. (2006). *Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.* Recuperado de http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/maestria_en_educacion/de

sarrollo_y_com_en_los_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf

Greenberg, L. y Baron, D. (2008). *Los efectos de motivación de los trabajadores de Educación y satisfacción laboral sobre la intención de rotación en Canada*. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1

Guillen Valle & Kaseng. (2014). *Taller de SPSS 22 para el desarrollo de trabajos de investigación*, <http://www.reddolac.org/profile/PhDOscarRafaelGuillenValle>, Lima, Perú

Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2522/1/re_doct_edu_blanca.guzman_clima.organizacional.y.su.relacion.con.el.desempe%c3%91o_datos.pdf

Hall, R. (1996). *Organizaciones estructura y proceso*. Madrid: Prentice-Hall.

Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. 2.ed. España: Gestión

Henberg, F. (1959). *El trabajo y la naturaleza del hombre*, World Publishing Compañía, Cleveland, OH. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC&redir_esc=y

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jasperse, M, (2014). *Evaluar el estrés, el agotamiento y satisfacción laboral en los departamentos de oncología de radiación de Nueva Zelanda*. Eur J ancer Care (Inglés) 23 (1), 82-88.
- Juvonen, J. y Wentzel, K. (2001). *Motivación y adaptación escolar*. México, Oxford.
- Kizer, K. (2009). El "Nuevo VA": *Un laboratorio nacional para la gestión de la calidad de la atención médica*. *American Journal of Medical Quality*. 14 (1), 3-20.
- Krutetski, A. (1989). *Psicología*. Moscú: Editorial Progreso.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organization*. Monterey, California: Books Cole.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Locke, A. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*”, en *Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional*. Estados Unidos: Rand Mc Nally college.
- Luza, F. (2017). *El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5311/Luza_CFF.pdf?sequence=1

- Márquez, M. (2001). *Satisfacción Laboral*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com>
- Mayor, L. (2012). *Clima organizacional y liderazgo de directores de las entidades escolares del municipio Mara*. Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2013-04-09T11:00:12Z-3845/Publico/mayor_camargo_leomary_del_carmen.pdf
- Mazlom, R. (2014). *Factores que influyen percepción de docentes registradas sobre su satisfacción laboral general*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4944054>
- McGregor, D. (1960). *Teoría del comportamiento organizacional*. Recuperado de https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teor_z.pdf
- Méndez, C. (2006), *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario
- Ministerio de Educación. (2012). *Buen Desempeño Docente*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Müller, B. (2003). *Condiciones de trabajo e intención de irse la profesión entre el personal*: HM Hasselhorn (ed.) Próximo estudio Grupo,

Arbetslivsinstitutet, förlagstjänst, Europa.

Navarro, R. y García, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Recuperado de http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

Newmann, F. (2006). *Logro auténtico: Reestructuración de escuelas para la calidad intelectual*. San Francisco: Jossey Bass.

Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 "Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre" del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017*, tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL

Petrovski, A (1985). *Psicología evolutiva y pedagógica*. Moscú: Editorial Progreso.

Pinaya, B. (2005). *Constructivismo y prácticas de aula en Caracol/o*. Bolivia: Plural editores.

Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Recuperado de <http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5286.pdf>

Quarstein, A., McAfee, B. y Glassman, M. (1992). *The situational occurrences theory of job satisfaction*. Human Relations, 45, (8), 859-873.

- Ramzan, M. (2014). *Satisfacción laboral entre Docentes que trabajan en los sectores privado y público: Un estudio cualitativo en Colegios de atención terciaria en Pakistán*. J Multidiscip Health. 7(2), 25-35.
- Reyes, L. (2016). *Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú*, Revista digital, artículo de investigación, 5 (1), 23-35
- Rubio, C. (1995). *El Perfil del Docente en el Nuevo Paradigma Educativo*. PLANIUC. Año XIV, Nº 21. Venezuela
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensions.pdf
- Schmidt, A, (2005). *Las percepciones climáticas son importantes: un análisis meta analítico del camino que relaciona el clima molar, los estados cognitivos y afectivos, y los resultados del trabajo a nivel individual*. Revista de Psicología Aplicada. 88 (4), 605-19
- Smith, P. (2009). *La medida de Satisfacción en el trabajo y la jubilación*. Chicago: Rand McNelly.
- Stone P, (2004). *Medición del clima y la cultura organizacional*. Revista de Administración de Enfermería. 34 (1), 33-40.
- Suárez, F. (2015). *El estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores. Informe final del trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito*. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7310/1/T-UCE-0007-227i.pdf>

- Taylor, F. (1911). *Teoría de la administración científica*. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/30887/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Valdés, H. (2004). *El Desempeño del Maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Veldsman, N. (1995). *Construir un sistema de salud más seguro*. Un informe del Comité de Calidad de la Atención de Salud en América, Instituto de Medicina. Washington, DC.
- Wilderom, C. (2000). *Manual de cultura organizacional y clima*. Thousand Oaks, CA: Sabio; 2000.
- Young S. (2003). *Relaciones entre las percepciones del clima psicológico y los resultados del trabajo: una revisión metaanalítica*. *Revista de Comportamiento Organizacional*. 24 (4), 389-416.
- Zammuto, R. (2002). *La relación entre la cultura de la unidad hospitalaria y la calidad de la vida laboral de las enfermeras*. *Journal of Healthcare Management*. 47 (1), 13-25.

Anexos


Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO “LUIS NEGREIROS VEGA”, LIMA 2017 AUTOR:Patricia Acuña Dominguez

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
<p>Problema general ¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la capacidad pedagógica de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017?</p> <p>¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017?</p> <p>¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la responsabilidad en el desempeño de los</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.</p> <p>Objetivo específicos Determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la capacidad pedagógica de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017</p> <p>Determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específicas El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la capacidad pedagógica de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.</p> <p>El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en la emocionalidad de los docentes del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.</p> <p>El clima organizacional y la</p>	Variable 1: clima organizacional					
			Estructura	Organización institucional regulada por el reglamento interno. Identifica y emplea las normas Información de los servicios otorgados Apertura para escuchar diversas opiniones	1-13	1 Nunca 2 Casi nunca 3 De vez en cuando 4 Casi siempre 5 Siempre	Deficiente [13-30] Regular: [13-30] Bueno:[13-30]	
			Recompensa	Sistema de capacitaciones Interés en el cumplimiento de estándares de calidad Estímulos a los mejores desempeños	14-21			Deficiente [8-19] Regular: [20-29] Bueno:[30-40]
			Relaciones	Comunicación entre los miembros Valores e ideales que comparten Cooperación y ayuda mutua Confianza entre el personal	22-36			Deficiente [15-35] Regular: [36-55] Bueno:[56-75]
			Identidad	Compromiso con la institución Implicancia y pertinencia Cohesión entre el personal Satisfacción por la labor realizada	37- 42			Deficiente [6-14] Regular: [15-22] Bueno:[23-30]
			Variable 2: Satisfacción Laboral					
			Significancia de la tarea	La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.	3,4,7,18, 21,22,25 y 26	1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Indeciso 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo	Bajo: [8-21] Medio: [22-33] Alto:[34-40]	
			Condiciones de trabajo	Percepción del lugar de trabajo. Cantidad de instalaciones y recursos disponibles.	1,8,12,1 415,17,2 0,23,y 27			Bajo: [9- 21] Medio: [22- 33] Alto:[34-45]

<p>docentes del Instituto tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima 2017?</p> <p>¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima 2017?</p>	<p>Determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del Instituto tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima 2017</p> <p>Determinar la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima 2017</p>	<p>satisfacción laboral influyen significativamente en la responsabilidad en el desempeño de los docentes del Instituto tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima 2017.</p> <p>El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima 2017.</p>						
			Reconocimiento personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas	6,11,13,19 y 24		Bajo: [6-14] Medio: [15-22] Alto:[23-30]	
			Beneficios económicos	Situación remunerativa. Nivel de complacencia asociado al incentivo económico por la labor que se realiza.	2,5,9,10 y 16		Bajo: [5-11] Medio: [12-18] Alto:[19-25]	
			Variable 3: Desempeño Docente					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos	
			Capacidad pedagógica	Metodología didáctica. Materiales de apoyo a los estudiantes Sistemas de evaluación utilizados	1-6	1 Nunca 2 Casi nunca 3 De vez en cuando 4 Casi siempre 5 Siempre	Deficiente: [6-12] Regular: [13-18] Bueno: 19-24] Excelente: [25-30]	
Emocionalidad	Pertinencia por generar interés, actuar con justicia y promoción de valores Disponibilidad para consultas Satisfacción por la labor que realiza	7-12		Deficiente: [6-12] Regular: [13-18] Bueno: 19-24] Excelente: [25-30]				
Responsabilidad en el desempeño	Promueve e incorpora trabajos de investigación. Cumplimiento normativo institucional. Participación en actividades. Planificación del trabajo.	13-18		Deficiente: [6-12] Regular: [13-18] Bueno: 19-24] Excelente: [25-30]				
Relaciones interpersonales	Respeto y tolerancia. Ambiente de cordialidad. Propicia desarrollo de habilidades y empatía.	19-25		Deficiente: [6-12] Regular: [13-18] Bueno: 19-24] Excelente: [25-30]				

Anexo 2. Carta de presentación

	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "LUIS NEGREIROS VEGA" OFICINA DE EMISIÓN DE PARTES RECEPCIONADO EXP. N° <u>0298</u> FECHA <u>31 ENE 2018</u>
BOGAS DE PLATA		

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 17 de enero de 2018

Carta P. 0030-2018-EPG-UCV-LN

Mg. Jesús Aurelio Jaramillo Capitán
 Director
 Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Luis Negreiros Vega"


De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Patricia Acuña Domínguez** identificada con DNI N.º **07859365** y código de matrícula N.º **6000140938**; estudiante del Programa de **Doctorado en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto Tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima 2015"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

SGVM

UCV.EDU.PE



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
“LUIS NEGREIROS VEGA”



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección
Regional de Educación
de Lima Metropolitana

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

SMP, 02 de febrero de 2018

Oficio N° 034 DIESTPLNV-2018

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
 Director de la Escuela de Posgrado–Universidad César Vallejo
 Campus Lima Norte
Presente.

ASUNTO : Brindar las facilidades para el desarrollo del
 trabajo de investigación a la Mg. Patricia
 Acuña Dominguez

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente a nombre del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Luis Negreiros Vega” y hacerle llegar por escrito a su despacho, la respuesta positiva al pedido de brindar las facilidades a la Mg. del Programa de doctorado en Educación **PATRICIA ACUÑA DOMINGUEZ**, identificada con DNI N° 07859365 y pueda realizar su trabajo de investigación en nuestra casa superior con el título “Clima Organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2015.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mui especial consideración y estima personal

Atentamente,




 Mg. Jesús Jaramillo Capitán
 Director General del IESTP “Luis Negreiros Vega”

Av. José Granda Cdra. 24 S/N
 San Martín de Porres
 Telfs.: 711-9796 - 711-9740 - 711-9747

WWW.Negreiros.edu.pe

Anexo 3. Certificado de validez del instrumento por juicio de experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Estructura Considero que es necesario el establecimiento de reglas	✓		✓		✓		
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	✓		✓		✓		
3	En esta institución existe orden	✓		✓		✓		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	✓		✓		✓		
5	Las normas vigentes facilitan mi desempeño	✓		✓		✓		
6	Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas	✓		✓		✓		
7	El portafolio docente es necesario para apoyar la realización de mis tareas	✓		✓		✓		
8	Es importante la información plasmada y recabada en el portafolio docente para la institución	✓		✓		✓		
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio	✓		✓		✓		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	✓		✓		✓		
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos en el área de mi competencia	✓		✓		✓		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	✓		✓		✓		
15	La institución brinda capacitación a los docentes para obtener un mejor desarrollo de sus actividades	✓		✓		✓		
16	En general, los estudiantes aprovechan el esfuerzo docente para que logren un buen desempeño académico	✓		✓		✓		
17	En general los estudiantes reconocen y valoran el esfuerzo docente en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
18	Muestra interés en el resultado de mis tareas	✓		✓		✓		
19	Reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas	✓		✓		✓		
20	Me motiva para realizar mis tareas	✓		✓		✓		
21	Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo	✓		✓		✓		
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	✓		✓		✓		
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	✓		✓		✓		
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución	✓		✓		✓		

C	26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo	✓		✓		✓		
	27	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas	✓		✓		✓		
	28	Es claro en la asignación de las tareas	✓		✓		✓		
	29	Brinda seguridad para que realice mis tareas	✓		✓		✓		
	30	Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales	✓		✓		✓		
	31	Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera	✓		✓		✓		
	32	Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones	✓		✓		✓		
	33	Toma en cuenta las diferentes ideas de las personas	✓		✓		✓		
	34	Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás	✓		✓		✓		
	35	Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución	✓		✓		✓		
A	36	Muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Identidad		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
E	37	Me siento parte importante de esta institución							
	38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi desempeño	✓		✓		✓		
	39	Considero importante mi desempeño en esta institución	✓		✓		✓		
	40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución	✓		✓		✓		
	41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución	✓		✓		✓		
	42	Disfruto pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Paula Viviana Liza Dubois DNI: 08485754

Especialidad del validador: Dra. en Educación - Metodóloga

09 de diciembre de 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Significancia de la tarea							
3	Siento que el trabajo que cumplo es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
7	Me siento realmente útil con la labor realizo en el IESTP "Luis Negreiros Vega"	✓		✓		✓		
18	Me complace por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado	✓		✓		✓		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	✓		✓		✓		
26	Me siento complacido con la actividad que realizo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Condiciones de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores en el IESTP "Luis Negreiros Vega"	✓		✓		✓		
8	El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	✓		✓		✓		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo	✓		✓		✓		
20	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	✓		✓		✓		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓		
27	Mi(s) jefe(s) valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Reconocimiento personal.	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
6	Siento que recibo «mal trato» de parte de la institución	✓		✓		✓		
11	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.	✓		✓		✓		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia para el IESTP "Luis Negreiros Vega".	✓		✓		✓		
19	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
24	Siento el reconocimiento por el esfuerzo al trabajar más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Beneficios económicos.	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	✓		✓		✓		
5	Me siento mal con lo que gano en el IESTP "Luis Negreiros Vega"	✓		✓		✓		
9	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando en el IESTP "Luis Negreiros Vega".	✓		✓		✓		
16	Felizmente mi trabajo en el IESTP "Luis Negreiros Vega", me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Paula Viviana Liza Dubois

DNI: 08485754

Especialidad del validador: Dra. en Educación - Metodóloga

09 de diciembre de 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Paula Viviana Dubois
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Capacidad pedagógica							
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso	✓		✓		✓		
2	Usted trata que sus clases sean interesantes	✓		✓		✓		
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	✓		✓		✓		
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	✓		✓		✓		
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	✓		✓		✓		
6	Logra que los estudiantes sistematicen sus aportes e interpretaciones comunicativas durante el proceso de aprendizaje	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Emocionalidad.							
7	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	✓		✓		✓		
8	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.	✓		✓		✓		
9	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	✓		✓		✓		
10	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	✓		✓		✓		
11	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓		
12	Se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes asumiendo espontáneamente la tutoría de quienes lo solicitan	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad en el desempeño.							
13	Realiza proyectos de investigación educativo	✓		✓		✓		
14	Cumple con el horario de clase establecido	✓		✓		✓		
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	✓		✓		✓		
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	✓		✓		✓		
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	✓		✓		✓		
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN Relaciones interpersonales							
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos	✓		✓		✓		
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses	✓		✓		✓		
21	Propicia un ambiente adecuado	✓		✓		✓		
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	✓		✓		✓		
23	Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	✓		✓		✓		
24	Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	✓		✓		✓		
25	Utiliza recursos pedagógicos para interesar a sus estudiantes por la formación profesional de calidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Paula Viviana Liza Dubois DNI: 08485754

Especialidad del validador: Dra en Educación - Metodóloga

09 de diciembre de 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Matriz de datos

Base de datos de clima Organizacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
1	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	1	2	2	1	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	5	3	4	2	1	1	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	4	2
2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	5	2
3	1	3	2	1	1	3	4	3	3	1	1	2	2	1	1	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	3	4	3	3	1	5	3
4	4	1	3	3	3	4	4	4	1	1	4	2	3	3	3	4	4	4	1	1	4	1	3	3	3	4	4	4	1	1	4	1	3	3	3	4	4	4	1	1	4	3
5	2	2	3	1	1	2	3	5	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	5	2
6	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	2	2	3	1	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	4	2
7	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4
8	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	5	2
9	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	5	3
10	2	1	3	1	1	3	4	2	1	1	2	1	3	1	2	2	4	2	1	1	2	1	3	1	1	3	4	2	1	1	2	1	3	1	1	3	4	2	1	1	4	2
11	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	5	2
12	1	1	2	2	2	3	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	4	3	1	1	5	3
13	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	5	3
14	2	2	3	1	1	3	4	1	1	1	2	2	3	1	1	3	4	4	1	1	2	2	3	1	1	3	4	1	1	1	2	2	3	1	1	3	4	1	1	1	4	2
15	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	4	1	2	1	1	2	1	1	2	5	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	5	2
16	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	5	3
17	4	2	3	1	1	2	3	2	2	2	4	2	3	1	1	2	3	2	2	3	4	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	4	2	3	1	1	2	3	2	2	5	2
18	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	5	2
19	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	4	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	5	3
20	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	2	4	2	2	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	4	2
21	1	3	2	1	1	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	3	4	3	3	1	1	3	2	2	1	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	3	4	3	3	1	5	3
22	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3
23	2	2	1	1	1	2	3	5	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	5	2	
24	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	5	3
25	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	1	3	4	5	1	1	2	2	2	1	1	5	4	2	1	1	4	2
26	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	5	2
27	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	5	3
28	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	5	2	

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

Base de datos de satisfacción laboral

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

33	1	3	1	1	1	3	3	2	5	3	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	4	1
34	1	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	4	1
35	2	1	3	1	1	3	4	2	2	1	3	1	1	3	1	2	2	1	3	1	1	3	4	2	1	2	1
36	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1
37	1	3	2	1	1	3	4	3	1	3	2	1	1	5	4	3	1	3	2	1	1	3	1	3	1	4	1
38	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	1	4	1
39	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1
40	2	2	2	1	1	3	4	2	2	2	2	1	4	3	4	2	2	2	2	1	1	3	4	2	3	4	2
41	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	4	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	4	1
42	1	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	3	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1
43	1	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	4	1
44	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	1
45	1	3	2	1	1	3	4	3	1	3	2	3	1	3	4	3	1	3	2	1	1	3	4	3	1	2	1
46	4	2	3	1	1	2	3	2	4	2	2	1	1	2	3	2	4	2	3	1	1	2	3	2	2	4	1
47	2	2	2	1	1	3	4	2	2	2	2	1	1	3	4	2	2	2	2	1	1	3	4	2	1	2	1
48	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1
49	1	3	2	1	1	3	4	5	1	1	2	1	1	3	4	5	1	3	2	1	1	3	4	5	1	2	1
50	2	3	2	2	2	4	4	3	2	1	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	1	4	1

Base de datos de desempeño docente

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

33	1	3	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	3	3	3	5
34	1	3	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	3	3	3	5
35	2	1	3	1	1	3	4	2	1	2	1	3	1	1	3	4	2	2	1	3	2	1	3	4	4
36	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	4
37	1	3	2	1	1	3	4	3	3	1	3	2	1	1	3	4	3	1	3	4	1	1	3	4	3
38	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	5
39	2	2	3	1	1	2	3	5	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	5
40	2	2	2	1	1	3	4	5	1	2	2	2	1	1	3	4	1	2	2	2	1	1	3	4	5
41	2	2	3	1	1	2	3	5	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5
42	1	3	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	1	3	3	4
43	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	1	3	3	3
44	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4
45	1	3	2	1	1	3	4	3	3	2	3	2	1	1	3	4	3	1	3	2	1	1	3	4	5
46	4	2	3	1	1	2	3	2	2	4	3	3	1	1	3	3	2	4	2	3	1	1	2	3	5
47	2	2	2	1	1	3	4	2	1	2	2	4	1	4	3	4	2	2	2	2	1	1	3	4	4
48	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	4	1	4	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	3
49	1	3	2	1	1	3	4	5	3	1	3	4	5	1	3	4	5	1	3	2	1	1	3	4	4
50	2	3	2	2	2	4	4	3	1	2	3	2	5	2	4	4	3	2	3	2	2	2	4	4	5

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad _____ Género: M () F ()

Tiempo laborando en la institución: 1 - 2 años () 3 - 5 años () 5 años a más ()

INSTRUCCIONES:

A continuación presentamos los siguientes enunciados sobre clima organizacional. Los fines son académicos y de investigación, por ello se pide leer en forma detallada y responda todos los enunciados según su experiencia en esta institución. Marque con un aspa (X) una de las alternativas sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala.

Agradecemos anticipadamente su participación y colaboración.

ENUNCIADOS	Opciones de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Casi Siempre	Siempre
Valores	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estructura					
1. Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2. Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3. En esta institución existe orden					
4. Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5. Las normas vigentes facilitan mi desempeño					
6. Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					
7. El portafolio docente es necesario para apoyar la realización de mis tareas					
8. Es importante la información plasmada y recabada en el portafolio docente para la institución					
9. La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					
10. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11. Puedo opinar para mejorar los procedimientos en el área de mi competencia					
12. Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13. La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
Dimensión 2: Recompensa					
14. La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15. La institución brinda capacitación a los docentes para obtener un mejor desarrollo de sus actividades					
16. En general, los estudiantes aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					

17. En general los estudiantes reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
MI SUPERIOR INMEDIATO					
18. Muestra interés en el resultado de mis tareas					
19. Reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
20. Me motiva para realizar mis tareas					
21. Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					
Dimensión 3: Relaciones					
22. En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
23. En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
24. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
25. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					
26. En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					
MI SUPERIOR INMEDIATO					
27. Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					
28. Es claro en la asignación de las tareas					
29. Brinda seguridad para que realice mis tareas					
30. Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales					
31. Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					
32. Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones					
33. Toma en cuenta las diferentes ideas de las personas					
34. Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás					
35. Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución					
36. Muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás					
Dimensión 4: Identidad					
37. Me siento parte importante de esta institución					
38. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi desempeño					
39. Considero importante mi desempeño en esta institución					
40. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución					
41. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución					
42. Disfruto pertenecer a esta institución.					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación le presentamos una escala que le permitirá reflexionar sobre el grado de insatisfacción o satisfacción que mejor describa su experiencia laboral eligiendo una opción. Los enunciados listados deben ser evaluados por usted. Para responder debe marcar con un aspa (X) el número que, según su evaluación, corresponda considerando la siguiente escala:

	5 = Total de acuerdo	4 =De acuerdo	3 =Indeciso	2 =En desacuerdo	1= Total desacuerdo					
Nº	ENUNCIADOS					TA	A	I	D	TD
						5	4	3	2	1
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores en el IESTP "Luis Negreiros Vega".									
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo									
3	Siento que el trabajo que cumplo es justo para mi manera de ser									
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra									
5	Me siento mal con lo que gano en el IESTP "Luis Negreiros Vega"									
6	Siento que recibo «mal trato» de parte de la institución									
7	Me siento realmente útil con la labor realizo en el IESTP "Luis Negreiros Vega"									
8	El ambiente donde trabajo es confortable									
9	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable									
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando en el IESTP "Luis Negreiros Vega".									
11	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.									
12	Me disgusta mi horario.									
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia para el IESTP "Luis Negreiros Vega".									
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo									
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.									
16	Felizmente mi trabajo en el IESTP "Luis Negreiros Vega", me permite cubrir mis expectativas económicas.									
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.									
18	Me complace por los resultados que logro en mi trabajo.									
19	Mi trabajo me aburre.									
20	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.									
21	Mi trabajo me hace sentir realizado.									
22	Me gusta el trabajo que realizo.									
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.									
24	Siento el reconocimiento por el esfuerzo al trabajar más de las horas reglamentarias.									

25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
27	Mi(s) jefe(s) valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado colega la información que usted brinde es muy importante y será utilizada en forma confidencial y anónima.

Los fines son académicos y de investigación, por ello se pide leer en forma detallada y responda todos los enunciados según su experiencia en esta institución. Marque con un aspa (X) una de las alternativas sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala.

1 = Nunca	2 =Casi nunca	3 = De vez en cuando	4 =Casi siempre	5= Siempre	
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					
1 Usted demuestra que domina la temática en su curso	1	2	3	4	5
2 Usted trata que sus clases sean interesantes	1	2	3	4	5
3.Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	1	2	3	4	5
4.Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	1	2	3	4	5
5 .Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	1	2	3	4	5
6.Logra que los estudiantes sistematicen sus aportes e interpretaciones comunicativas durante el proceso de aprendizaje	1	2	3	4	5
EMOCIONALIDAD					
7 .Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	1	2	3	4	5
8 .El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.	1	2	3	4	5
9 .Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	1	2	3	4	5
10.Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	1	2	3	4	5
11 .Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.	1	2	3	4	5
12. Se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes asumiendo espontáneamente la tutoría de quienes lo solicitan	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
13.Realiza proyectos de investigación educativo	1	2	3	4	5
14.Cumple con el horario de clase establecido	1	2	3	4	5
15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	1	2	3	4	5
16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	1	2	3	4	5
17 .Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	1	2	3	4	5
18 .Planifica sus sesiones de clase secuencialmente	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES					
19.Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos	1	2	3	4	5
20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses	1	2	3	4	5
21. Propicia un ambiente adecuado	1	2	3	4	5
22.Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	1	2	3	4	5
23.Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	1	2	3	4	5
24. Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	1	2	3	4	5
25.Utiliza recursos pedagógicos para interesar a sus estudiantes por la formación profesional de calidad	1	2	3	4	5

Agradecemos su participación y colaboración

Anexo 5. Artículo científico

1. TÍTULO

Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

2. AUTOR

Nombre del autor: Patricia Acuña Dominguez

Correo electrónico: pattyacu@hotmail.com

Afiliación institucional: Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

La investigación denominada: Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017 se realizó en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Educación, tuvo como objetivo general determinar la influencia que representa el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente en el instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Metodológicamente se trata de una investigación cuantitativa, de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional explicativo, el diseño es no experimental transaccional. Sus bases teóricas están sustentadas por Litwin, G. & Stringer, R., (Clima organizacional), por Palma Carrillo S. (Satisfacción laboral) y Valdés, H. (Desempeño docente). La población y muestra fue de 50 docentes quienes nos brindaron información sobre las variables de estudio y para efectos del estudio se utilizó la muestra censal. La técnica de recojo de la información fue la encuesta y los instrumentos los test respectivos al estudio de cada variable.

Los resultados estadísticos alcanzados en la investigación señalan que el clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017; debido a la conformidad a la prueba estadística del modelo de regresión logística ordinal y al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño docente.

ABSTRACT

The research called: Organizational climate and job satisfaction in the teaching performance of the technological institute "Luis Negreiros Vega", Lima 2017 was held at the Cesar Vallejo University to choose the academic degree of Doctor in Education. Its general objective was to determine the influence it represents. the organizational climate and job satisfaction in the teaching performance at the "Luis Negreiros Vega" technological institute, Lima 2017.

Methodologically it is a quantitative research, of a basic type, descriptive correlational descriptive level, the design is non-experimental transactional. Its theoretical bases are supported by Litwin, G. & Stringer, R., (Organizational climate), by Palma Carrillo S. (Job satisfaction) and Valdés, H. (Teaching performance). The population and sample was of 50 teachers who gave us information about the study variables and for the purposes of the study the census sample was used. The technique of gathering information was the survey and the instruments the respective tests to study each variable.

The statistical results obtained in the research indicate that the organizational climate and job satisfaction have a significant influence on the teaching performance of the "Luis Negreiros Vega" Technological Institute, Lima 2017; due to the conformity to the statistical test of the ordinal logistic regression model and when applying the Wald test, in the joint test to the parameters, it was obtained that both in Threshold and Location the significant, $p = 0.000 < 0.05$, for which the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

KEYWORDS:

Organizational climate, job satisfaction and teaching performance.

4. INTRODUCCIÓN

La investigación titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño

docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017”, se enmarca dentro de la línea de investigación: Gestión y calidad educativa. La importancia del estudio a nivel teórico para la variable clima organizacional se busca el sustento de autor Litwin y Stringer (1968) señalaron que es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone que es una fuerza importante para influir en el comportamiento de los empleados, a través de la estructura, recompensa, relaciones, identidad (p.142). Asimismo para la variable satisfacción laboral se sustenta en Palma (2005) donde definió como “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (p.86). Por otro lado Valdés (2004) puntualizó el desempeño de la profesión docente como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p.16). Así como la teoría de obteniendo la relación de ambos constructos y explicando la realidad problemática bajo ambos enfoques. La importancia teórica en esta investigación proporciona aportes teóricos y definiciones respecto a las variables de estudio relacionados al clima organizacional y satisfacción laboral. La primera variable se buscará conocer el nivel del clima organizacional que existe en el instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, en la segunda variable se buscará conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes y en la tercera variable se busca conocer el nivel de desempeño docente que ejercen los docentes con los estudiantes. Además; desde el punto de vista teórico se trata de sistematizar las diversas teorías para luego incorporarlo al campo de la ciencia, debido que se demostró la influencia que existe del clima organización, satisfacción laboral sobre el desempeño docente. En la coyuntura actual las investigaciones sobre los factores del clima organizacional en su implicancia con en el desempeño docente, asumiendo que existe un gran porcentaje de desavenencia de las relaciones humanas de los docentes, administrativos y los estudiantes, que no permite ofrecer una apropiada atención. Desde el punto de vista a epistemología a través de este estudio se busca generar y validar nuevos conocimiento de las ciencias. Conociendo que la epistemología trata de analizar los mandatos que se

usan para justificar la información científica, fundamentando a través de los factores psicológicos, sociales e históricos que es necesario. Desde el punto de vista metodológico, la investigación nos permite producir estrategias didácticas que nos permitan mejorar la práctica pedagógica que a su vez ayudara a mejorar la calidad y a su vez la mejora del servicio que se le brinda a los estudiantes de manera equilibrada y desde el punto de vista práctica, es importante que los institutos tecnológicos cuentan con un clima de organizacional apropiado para garantizar una buena educación de calidad. El problema de investigación fue ¿Qué influencia tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017?, el objetivo general fue la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017 y la hipótesis se anunció de la siguiente manera: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017. Se tomó como antecedentes internacionales los estudios realizados de: García (2015) realizó un estudio cuyo título. Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios, Suárez (2015) sustento una investigación cuyo título.El estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la línea ALS Quito dentro de la Corporación Baker Hughes Inc, Peñarreta (2014) en su tesis titulada. La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja, Araque (2013) escribió la siguiente tesis titulado. “Liderazgo situacional y satisfacción laboral en las empresas mixtas petroleras del municipio Maracaibo del estado Zulia” y Mayor (2012) en su tesis titulada.Clima organizacional y liderazgo de directores de las entidades escolares del municipio Mara. Asimismo mencionamos los antecedentes nacionales como: Luza (2017) sustento su investigación titulada. El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima, tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, Ortiz (2017) sustento su investigación cuyo título: Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017, Feliciano (2015) en su tesis titulado: El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa

de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, 2016, Espinoza (2015) en su tesis titulada. Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016, Bobadilla (2015) en su tesis titulada. Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la Red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014 y Guzmán (2015) sustento su investigación titulada. Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora.

5. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

La presente tesis se encuentra estructurada en el tipo de investigación básica. De acuerdo con Bernal (2006, p.19) señaló que “es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla” (p.19).

Diseño investigación

Diseño no experimental – transversal

Para elaborar del estudio se tuvo en cuenta el diseño no experimental – transversal, que consiste en analizar el objeto de estudio en su estado natural sin llegar a manipular las variables establecida, es decir; en esta investigación se busca determina la relación que existe entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos o sucesos observados. (Hernández et al, 2014, p.104).

Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformado por 50 docentes del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega” 2017

Según Hernández, et. al. (2014) señaló que “la población es la agrupación de todo los hechos que coinciden con ciertas características [...] Las poblaciones deben

ubicarse visiblemente alrededor de los elementos del contenido, en un solo lugar y en el tiempo” (p.235).

Muestra

La característica primordial del muestreo censal es que los resultados son representativos de la población en general. Según Hayes, B. (1999) señaló que “la muestra censal es cuando la cantidad de la muestra es igual a la población, esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeña y cuando es necesario averiguar el parecer de la totalidad de la población, generalmente es costoso” (p.56).

Técnica e instrumento de recolección de datos

Para la variable 1: Clima organizacional

Técnicas: Técnica de la encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Instrumentos.

Para la variable 2: Satisfacción laboral.

Técnicas: Técnica de la encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Instrumentos.

Para la variable 3: Desempeño docente.

Técnicas: Técnica de la encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Procedimiento de recolección de datos

Se solicitó el permiso a los director del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega” 2017

Método de análisis de datos

La información obtenido del estudio de campo fueron sometidos a un estudio metódico que se empleó el análisis e interpretación adecuado en cuanto a la asociación entre las variables, el cual nos accedió estimar el grado de influencia existente entre el clima

organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño docente en el Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega” 2017. Se utilizó el software estadístico SPSS para determinar la asociación entre las variables estudiadas a través del modelo de regresión logística ordinal

6. RESULTADOS

Descripción de resultados de la variable: Clima organizacional

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre clima organizacional

Clima Organizacional					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Deficiente	9	18,0	18,0	18,0
	Regular	34	68,0	68,0	86,0
	Bueno	5	10,0	10,0	96,0
	Excelente	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

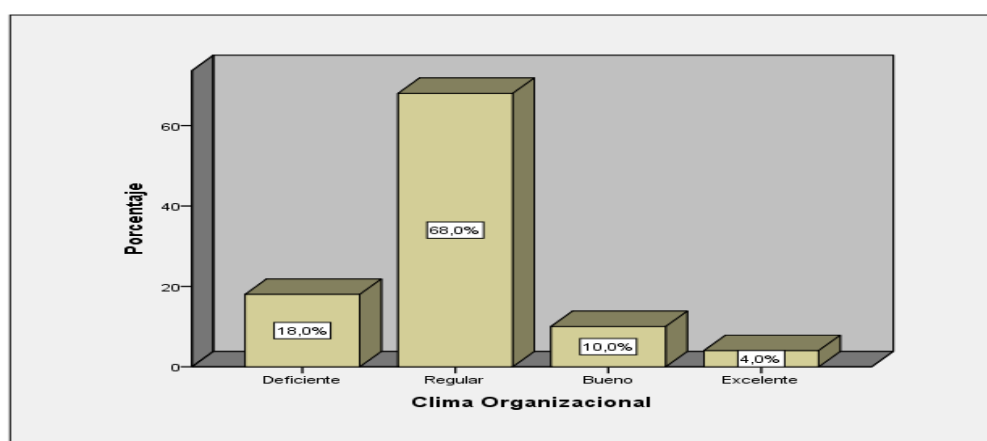


Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre clima organizacional.

Nota: De la tabla 12 y figura 2 observamos que, según la percepción de los docentes sobre el clima organizacional, el 18,0% es deficiente, el 68,0 % es regular, el 10,0 % es bueno y el 4,0 % es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: La percepción sobre el nivel del clima organizacional de los docentes del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017, tiene una tendencia regular.

Prueba de hipótesis general

Contrastación de hipótesis general

Según los resultados alcanzados de los instrumentos con escala ordinal se obtuvo en la prueba no paramétrica que muestra de dependencia entre la variable independiente frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaron a la prueba de regresión logística, ya que los datos empleados para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, situando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

H_0 El clima organizacional y la satisfacción laboral no influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

H_1 El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 36

Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
		n					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño_Docente = 1,00]	-53,281	8221,126	,000	1	,995	-16166,391	16059,830
	[Desempeño_Docente = 2,00]	-49,076	8221,126	,000	1	,995	-16162,186	16064,034
	[Desempeño_Docente = 3,00]	-18,600	7732,806	,000	1	,998	-15174,620	15137,421
	[Clima_Organizacional=1,00]	-17,310	8221,126	,000	1	,998	-16130,420	16095,800
	[Clima_Organizacional=2,00]	-16,507	8221,126	,000	1	,998	-16129,617	16096,603
Ubicación	[Clima_Organizacional=3,00]	-2,904E-007	7964,979	,000	1	1,000	-15611,073	15611,073
	[Clima_Organizacional=4,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Satisfacción_Laboral=1,00]	-36,406	,988	1357,963	1	,000	-38,343	-34,470
	[Satisfacción_Laboral=2,00]	-33,838	,000	.	1	.	-33,838	-33,838
	[Satisfacción_Laboral=3,00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la distribución del estadístico de Wald sirve para aceptar o rechazar la hipótesis nula. Asimismo; según la hipótesis planteada, en los coeficientes valorados β convendrían ser iguales a cero (hipótesis nula: $H_0: \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$) o bien, satisfactorio a la hipótesis alternativa, los valores de los coeficientes de las β serán diferentes de cero ($H_1: \beta_i \neq 0$). Al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis general del siguiente modo: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 22

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,648	,722	,459

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado de Nagelkerke, quien representa el coeficiente de determinación, donde el comportamiento o la variabilidad delo desempeño docente del Instituto Tecnológico “Luis Negreiros Vega”, se debe al 72,2% de los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Tabla 23

Área bajo la curva COR de clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente

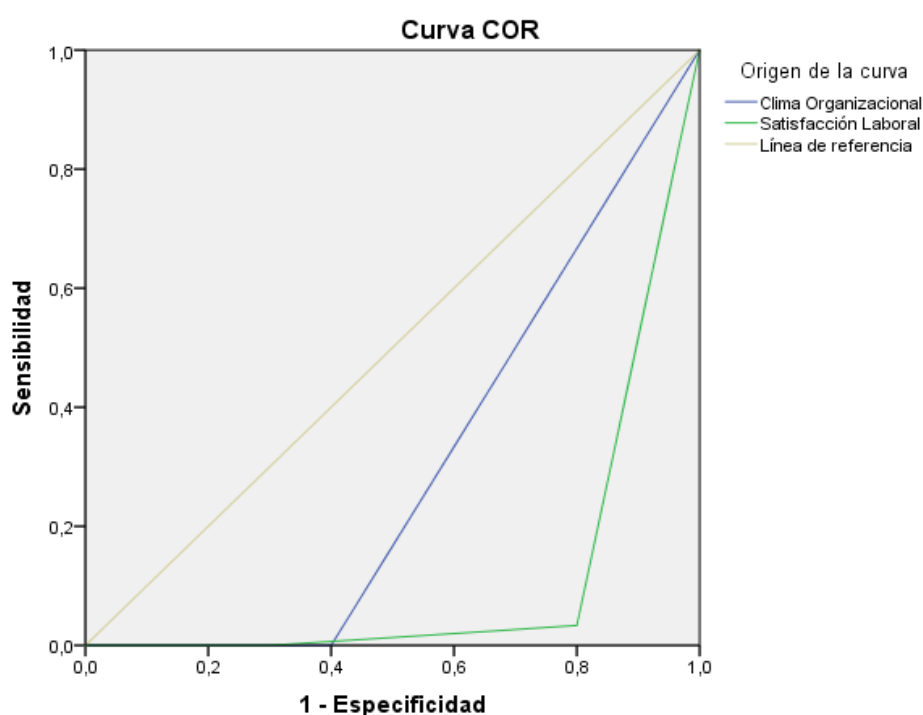
Área bajo la curva						
Variables de resultado de prueba	Área	Error estándar ^a	Significación asintótica ^b	95% de intervalo de confianza asintótico		
				Límite inferior	Límite superior	
Clima Organizacional	,300	,081	,017	,141	,459	
Satisfacción Laboral	,112	,056	,000	,002	,222	

Las variables de resultado de prueba: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral tienen, como mínimo, un empate entre el grupo de estado real positivo y el grupo de estado real negativo. Las estadísticas podrían estar sesgadas.

a. Bajo el supuesto no paramétrico

b. Hipótesis nula: área verdadera = 0,5

En la Tabla 23 se muestra que clima organizacional tiene un valor de área de 0,300 que equivale al 30%; la significación asintótica es de 0,017 que es menor a 0.05 el cual permite la aceptación de la hipótesis general. Así mismo se observa que la variable satisfacción laboral tiene un área de 0,112 el cual equivale a 11.2%, la significancia asintótica es de 0,000: estos datos nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general estudiada: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Figura 9. Curva de COR de Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente.

En la figura 9 se observa que existen tres líneas los cuales son: Línea de referencia que es la variable dependiente desempeño docente que equivale al 50% de la región de sensibilidad y especificidad; la Línea de color azul representa a clima organizacional, que se encuentra más cerca al eje de la sensibilidad, luego se observa la línea de color verde que es la variable “satisfacción laboral” esta figura nos indica que las líneas se encuentran lejos de la Unidad por tanto existe influencia

6. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general: El modelo de regresión logística ordinal, según la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir: El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017. Este resultado es sustentado por García (2015) en su tesis titulada. Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios, los resultados señalan que cuando más favorable es la percepción de clima organizacional en las empresas los empleados están satisfechos laboralmente. Asimismo; Luza (2017) en su tesis titulada. El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima, los resultados señalan que el nivel de las dos variantes clima laboral y satisfacción laboral sobre la calidad educativa es a un nivel estadístico significativo ($\chi^2=213,859$; $gl=14$; $p=0.000$); además, el valor R^2 de Nagelkerke obtenido indica que el modelo propuesto explica el 91.5% de la variable dependiente (0.915). De acuerdo a estos resultados, concluyendo que tanto clima y satisfacción laboral tiene gran influencia en el aprendizaje de los estudiantes en materia de investigación.

7. CONCLUSIONES

El clima organizacional y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente del Instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017; debido a la conformidad a la prueba estadística de regresión logística ordinal y al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación la significativa, $p = 0.000 < 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

8. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Abbas, M. (2014). Prescripción patrones de médicos generales en Peshawar, *Pakistán. Pak J Med Sci*, 30 (3), 462-465.
- Alves, J, (2000). Clima organizacional. *Revista psicología del deporte*, 9 (2), 123-133
- Amoako, G. (2011). Aplicación de frederick Herzberg teoría de dos factores para evaluar y comprender la motivación de los empleados en el trabajo: Una perspectiva de Ghana. *European Journal of Business and Gestión*, 3 (9), 1-8.
- Araque, H. (2013). *Liderazgo situacional y satisfacción laboral en las empresas mixtas petroleras del municipio Maracaibo del estado Zulia*. Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9209-13-08049.pdf>
- Arnett, B., Laverie, A. y McLane, C. (2002). Using job satisfaction and pride as internal marketing tools, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43 (2), 87-96.
- Ashish, K. (2003). Efecto de la transformación del sistema de cuidado de la salud de Veterans Affairs en la calidad de la atención. *NEJM*. 348, (22) ,18-27.
- Behson, S. (2003). Efectos de los sistemas de trabajo de alta participación en la satisfacción de los empleados y los costos de los servicios en la atención médica de los veteranos. *Journal of Healthcare Management*. 486 (2), 393-406.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 2da. Ed. Pearson Educación de México, S.A.
- Bobadilla, L. (2015). *Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la Red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla*

Callao 2014. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3823/Bobadilla_ALE.pdf?sequence=1

Broomand, S. (2010). Docente profesión en Irán: una visión general de oportunidades y desafíos. *Jpn J Nurs Sci*, 7 (1), 9-18.

Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias*. México: Trillas.

Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Cabrera, A. (1999). *Clima organizacional en empresas chilenas*. Recuperado de <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>

Carrasco, S. (2006). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.

Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos: Las organizaciones*. 6.^a ed.). Colombia: McGraw-Hill.

Clarke S. (2007). Personal de enfermería del hospital y mortalidad de pacientes, agotamiento de enfermeras e insatisfacción laboral. *JAMA*. 288 (16), 77-79.

Conchado, A. (2011). *Modelización multivariante de los procesos de enseñanza-aprendizaje basados en competencias de educación superior*. Valencia, España. Recuperado de <http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12099/tesisUPV3654.pdf>

Dawes, R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf

Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Editorial Praxis. Madrid

- Downey H. et al., (1975). Congruence between Individual Needs, Organizational Climate, Job Satisfaction and Performance, *The Academy of Management Journal*, 18(1), 149-155.
- Eisenberger, R. (2002), Apoyo organizacional percibido: *Una revisión de la literatura. Revista de Psicología Aplicada*. 87 (4), 698-714.
- Espinoza, J. (2015). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/727/Jenny_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fayol, H. (1916). *Teoría clásica de la administración*. Recuperado de <https://s3a2.me/2012/03/11/henry-fayol-y-la-teoria-clasica-de-la-administracion/>
- Feliciano, G. (2015). *El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, 2017*. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2489/EDDfeyug.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, J. (2007). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Recuperado de <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/Rev%20Universitas%20Psychologica%207-2-06.pdf>
- Franek, M. & Vecera, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *E+M Ekonomie a Management*, 4 (2), 63-76.

- García, D. (2015). *Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios, presentado en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo-México*. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923
- García, J. (1996). *Aplicaciones de las teorías del aprendizaje en la educación*. España: Prácticas para Psicólogos en Contextos escolares.
- Gardner, H. (1988). *La nueva ciencia de la mente. Historia de la revolución cognitiva*. México: Paidós.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *Spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4.ª ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Goncálves, A. (2006). *Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad*. Recuperado de http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_en_los_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf
- Greenberg, L. y Baron, D. (2008). *Los efectos de motivación de los trabajadores de Educación y satisfacción laboral sobre la intención de rotación en Canada*. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Guillen Valle & Kaseng. (2014). *Taller de SPSS 22 para el desarrollo de trabajos de investigación*, <http://www.reddolac.org/profile/PhDOscarRafaelGuillenValle>, Lima, Perú
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. Recuperado de

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2522/1/re_doct_edu_blanca.guzman_clima.organizacional.y.su.relacion.con.el.desempe%c3%91o_datos.pdf

Hall, R. (1996). *Organizaciones estructura y proceso*. Madrid: Prentice-Hall.

Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. 2.ed. España: Gestión

Henberg, F. (1959). *El trabajo y la naturaleza del hombre*, World Publishing Compañía, Cleveland, OH. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC&redir_esc=y

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Jasperse, M. (2014). Evaluar el estrés, el agotamiento y satisfacción laboral en los departamentos de oncología de radiación de Nueva Zelanda. *Eur J ancer Care (Inglés)* 23 (1), 82-88.

Juvonen, J. y Wentzel, K. (2001). *Motivación y adaptación escolar*. México, Oxford.

Kizer, K. (2009). El "Nuevo VA": Un laboratorio nacional para la gestión de la calidad de la atención médica. *American Journal of Medical Quality*. 14 (1), 3-20.

Krutetski, A. (1989). *Psicología*. Moscú: Editorial Progreso.

Lawler, E. (1973). *Motivation in work organization*. Monterey, California: Books Cole.

Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston, MA: Harvard Business Press.

- Locke, A. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*, en *Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional*. Estados Unidos: Rand Mc Nally college.
- Luza, F. (2017). *El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5311/Luza_CFF.pdf?sequence=1
- Márquez, M. (2001). *Satisfacción Laboral*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com>
- Mayor, L. (2012). *Clima organizacional y liderazgo de directores de las entidades escolares del municipio Mara*. Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2013-04-09T11:00:12Z-3845/Publico/mayor_camargo_leomary_del_carmen.pdf
- Mazlom, R. (2014). *Factores que influyen percepción de docentes registradas sobre su satisfacción laboral general*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4944054>
- McGregor, D. (1960). *Teoría del comportamiento organizacional*. Recuperado de https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teor_z.pdf
- Méndez, C. (2006), *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario
- Ministerio de Educación. (2012). *Buen Desempeño Docente*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Müller, B. (2003). *Condiciones de trabajo e intención de irse la profesión entre el personal*: HM Hasselhorn (ed.) Próximo estudio Grupo, Arbetslivsinstitutet, förlagstjänst, Europa.
- Navarro, R. y García, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Recuperado de http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacionalen.pdf
- Newmann, F. (2006). *Logro auténtico: Reestructuración de escuelas para la calidad intelectual*. San Francisco: Jossey Bass.
- Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 "Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre" del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017*, tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL
- Petrovski, A (1985). *Psicología evolutiva y pedagógica*. Moscú: Editorial Progreso.
- Pinaya, B. (2005). *Constructivismo y prácticas de aula en Caracol/o*. Bolivia: Plural editores.
- Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Recuperado de <http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5286.pdf>

- Quarstein, A., McAfee, B. y Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45, (8), 859-873.
- Ramzan, M. (2014). Satisfacción laboral entre Docentes que trabajan en los sectores privado y público: *Un estudio cualitativo en Colegios de atención terciaria en Pakistán. J Multidiscip Health*. 7(2), 25-35.
- Reyes, L. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú, *Revista digital, articulo de investigación*, 5 (1), 23-35
- Rubio, C. (1995). *El Perfil del Docente en el Nuevo Paradigma Educativo*. PLANIUC. Año XIV, N° 21. Venezuela
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Schmidt, A. (2005). Las percepciones climáticas son importantes: un análisis meta analítico del camino que relaciona el clima molar, los estados cognitivos y afectivos, y los resultados del trabajo a nivel individual. *Revista de Psicología Aplicada*. 88 (4), 605-19
- Smith, P. (2009). *La medida de Satisfacción en el trabajo y la jubilación*. Chicago: Rand McNelly.
- Stone P, (2004). Medición del clima y la cultura organizacional. *Revista de Administración de Enfermería*. 34 (1), 33-40.
- Suárez, F. (2015). El estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores. Informe final del trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7310/1/T-UCE-0007-227i.pdf>

- Taylor, F. (1911). *Teoría de la administración científica*. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/30887/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Valdés, H. (2004). *El Desempeño del Maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Veldsman, N. (1995). *Construir un sistema de salud más seguro*. Un informe del Comité de Calidad de la Atención de Salud en América, Instituto de Medicina. Washington, DC.
- Wilderom, C. (2000). *Manual de cultura organizacional y clima*. Thousand Oaks, CA: Sabio; 2000.
- Young S. (2003). Relaciones entre las percepciones del clima psicológico y los resultados del trabajo: una revisión metaanalítica. *Revista de Comportamiento Organizacional*. 24 (4), 389-416.
- Zammuto, R. (2002). La relación entre la cultura de la unidad hospitalaria y la calidad de la vida laboral de las enfermeras. *Journal of Healthcare Management*. 47 (1), 13-25.