

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción  
laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel  
Alcides Carrión” – Pasco – 2023**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Gerencia e Innovación Educativa**

**Autor:**

**Bach. Rosario HURTADO PIÑAS**

**Asesor:**

**Mg. Shuffer GAMARRA ROJAS**

**Cerro de Pasco - Perú - 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción  
laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel  
Alcides Carrión” – Pasco – 2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dra. Sanyorie PORRAS COSME**

**PRESIDENTE**

---

**Dr. Alejandro ALEJOS LOPEZ**

**MIEMBRO**

---

**Dra. Martha Nelly LOZANO BUENDIA**

**MIEMBRO**



Firmado digitalmente por:  
CARHUARICRA MEZA Julio  
Cesar FAU 20154605046 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 29/02/2024 23:18:58-0500



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación**

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 023-2024- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Rosario HURTADO PIÑAS**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA EN GERENCIA E INNOVACIÓN EDUCATIVA**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**“CLIMA ORGANIZACIONAL, CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
EMBLEMÁTICA “DANIEL ALCIDES CARRIÓN” – PASCO – 2023”**

**ASESOR (A): Mg. Shuffer GAMARRA ROJAS**

Índice de Similitud:  
**20%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 29 de enero del 2024

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**Dr. Julio César CARHUARICRA MEZA DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

A mis adorables padres, sus ejemplos de lucha y sacrificio me impregnaron muchas enseñanzas en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Quedo muy agradecida con cada uno de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, quienes tuvieron la gentileza de participar en forma desinteresada en el proceso de investigación relacionado al trabajo de campo.

Asimismo, expreso mi eterna gratitud al personal directivo y de servicio de la mencionada institución, por las facilidades brindadas durante los trabajos realizados con los docentes.

De la misma manera, expreso mis agradecimientos profundos a todas las personas que de una u otra manera han contribuido para que este trabajo de investigación sea una realidad.

A todos ustedes, gracias.

## RESUMEN

La presente tesis es una investigación correlacional de tipo científica básica; su diseño es no experimental. Es un estudio que mide el grado de correlación entre tres variables: clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.

En la investigación se utilizaron tres instrumentos de medición para medir las tres variables: el Cuestionario de clima organizacional que mide la variable clima organizacional; el Cuestionario sobre calidad del desempeño docente que mide la variable calidad de desempeño docente; y, el Cuestionario de satisfacción laboral (CSL), que mide la variable satisfacción laboral del docente.

Se trabajó con una muestra que estuvo conformado por 90 docentes que fueron los elementos muestrales de la investigación. Los resultados evidenciaron que existen correlaciones estadísticamente positivas y significativas entre el clima organizacional, la calidad de desempeño docente y la satisfacción laboral del docente en la población de docentes que fueron estudiados.

**Palabras claves:** Clima organizacional, Calidad de desempeño docente, Satisfacción laboral del docente.

## **ABSTRACT**

This thesis is a correlational investigation of a basic scientific type; its design is non-experimental. It is a study that measures the degree of correlation between three variables: organizational climate, quality of teaching performance and job satisfaction of the teacher in the Emblematic Educational Institution "Daniel Alcides Carrión".

In the research, three measurement instruments were used to measure the three variables: the Organizational Climate Questionnaire, which measures the organizational climate variable; the Questionnaire on the quality of teaching performance that measures the variable quality of teaching performance; and the Job satisfaction questionnaire (CSL), which measures the teacher's job satisfaction variable.

We worked with a sample that was made up of 90 teachers who were the sample elements of the investigation. The results showed that there are statistically positive and significant correlations between the organizational climate, the quality of teaching performance and the teacher's job satisfaction in the population of teachers that were studied.

**Keywords:** Organizational climate, Quality of teaching performance, Teacher job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

Señor presidente del jurado calificador y miembros:

Pongo a vuestra consideración la presente investigación intitolado: “Clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” – Pasco – 2023”.

La calidad en la educación constituye una preocupación constante y multidimensional que involucra a docentes, estudiantes, administrativos y a la sociedad en general. En este contexto, factores como el clima organizacional, la calidad de desempeño docente y la satisfacción laboral se presentan como variables fundamentales que pueden influir significativamente en la calidad educativa. Es importante comprender y mejorar estos aspectos para garantizar un entorno educativo de excelencia. La presente tesis se centra en el estudio correlacional de estas tres variables y su impacto en el proceso educativo.

El clima organizacional se refiere al ambiente y la cultura dentro de una organización, influenciados por factores como la comunicación, el liderazgo, la colaboración y el reconocimiento. Un clima organizacional positivo puede fomentar la cooperación y el compromiso, mientras que un clima negativo puede conducir a la desmotivación y el agotamiento.

Por otro lado, la calidad del desempeño docente se refiere a la eficacia con la que los docentes llevan a cabo sus funciones y responsabilidades, incluida la planificación, la instrucción, la evaluación y la interacción con los estudiantes. La calidad del desempeño docente es esencial para el éxito académico en los estudiantes y la calidad general de la educación.

Asimismo, la satisfacción laboral del docente se relaciona con cómo los docentes perciben y valoran su trabajo. La satisfacción puede verse influenciada por factores como



el salario, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y el apoyo, y tiene un impacto en la motivación de docentes y su bienestar general.

El interés en estos temas no es meramente académico; tiene profundas implicancias prácticas. Un clima organizacional saludable puede facilitar la colaboración y la innovación, contribuyendo a un desempeño docente de alta calidad. Además, la satisfacción laboral del docente está vinculada a la motivación y la eficacia del trabajo en el aula. Comprender estas relaciones puede ofrecer perspectivas valiosas para la administración educativa, permitiendo la implementación de estrategias que fomenten un entorno de trabajo positivo y un desempeño docente efectivo.

El trabajo se realizó en el contexto de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” y se enfoca en los docentes que trabajan en la institución. Las conclusiones pueden tener relevancia para otras instituciones educativas, pero la aplicabilidad puede variar según el contexto.

En líneas generales, la presente investigación ofrece una visión holística y profunda de factores cruciales que tienden a mejorar la calidad en instituciones educativas, con la esperanza de aportar al desarrollo de un sistema educativo más eficiente y humano.

**La autora**

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	2
1.3. Formulación del problema .....	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos .....	3
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general .....	4
1.4.2. Objetivos específicos .....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	7
2.1.1. A nivel nacional: .....	7
2.1.2. A nivel internacional: .....	8
2.2. Bases teóricas – científicas .....	9

2.2.1. El clima organizacional .....	9
2.2.2. La calidad de desempeño docente .....	18
2.2.3. La satisfacción laboral del docente .....	25
2.3. Definición de términos básicos .....	34
2.3.1. Clima organizacional .....	34
2.4. Formulación de hipótesis .....	35
2.4.1. Hipótesis general .....	35
2.4.2. Hipótesis específicas .....	35
2.5. Identificación de variables .....	36
2.6. Definición operacional de variables e indicadores .....	37

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de Investigación .....	42
3.2. Nivel de investigación .....	42
3.3. Métodos de investigación .....	42
3.4. Población y muestra .....	43
3.4.1. Población .....	43
3.4.2. Muestra .....	44
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	45
3.6. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	47
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	49
3.8. Tratamiento estadístico .....	49
3.9. Orientación ética, filosófica y epistémica .....	49

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	50
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	51
4.3. Prueba de hipótesis.....	57
4.4. Discusión de resultados.....	64

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Clima organizacional en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, por dimensiones y en general .....	51
<b>Tabla 2:</b> Calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, por dimensiones y en general.....	53
<b>Tabla 3:</b> Satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, por dimensiones y en general.....	55
<b>Tabla 4:</b> Coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de calidad de desempeño docente.....	57
<b>Tabla 5:</b> Coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral del docente .....	59
<b>Tabla 6:</b> Coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de calidad de desempeño docente y las dimensiones de satisfacción laboral del docente .....	60
<b>Tabla 7:</b> Correlación con la rho de Spearman entre clima organizacional y calidad de desempeño docente.....	62
<b>Tabla 8:</b> Correlación con la rho de Spearman entre clima organizacional y satisfacción laboral del docente.....	63
<b>Tabla 9:</b> Correlación con la rho de Spearman entre calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente .....	63

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Clima organizacional en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” .....	52
<b>Gráfico 2:</b> Calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” .....	54
<b>Gráfico 3:</b> Satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” .....	56

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El clima organizacional es actualmente un tema clave para entender las dinámicas de las instituciones, especialmente las educativas. Se reconoce que conocer el clima organizacional es esencial para comprender las tradiciones, rutinas y costumbres que influyen en el proceso educativo. Las instituciones educativas deben aspirar a una educación de alta calidad y a una reflexión continua de sus prácticas pedagógicas para mejorarlas. Estos espacios son fundamentales para aprender a convivir y desarrollar habilidades para ser ciudadanos responsables.

Un gran desafío actual es crear instituciones educativas con un clima organizacional positivo, donde el trabajo en equipo sea la norma. Un clima organizacional deficiente puede afectar negativamente el desempeño de los docentes y la capacidad de la comunidad educativa para trabajar unida.

Es vital que las instituciones educativas sean lugares agradables, con prácticas de respeto, tolerancia y buena comunicación. Sin embargo, a menudo

se ve que la falta de comunicación efectiva conduce a un clima organizacional negativo, afectando la organización y el desempeño docente.

Los problemas en las instituciones educativas son generados muchas veces por un mal clima organizacional, resultado de una gestión educativa deficiente y falta de liderazgo. Además, el rendimiento estudiantil puede verse afectado por el bajo desempeño docente, debido a la falta de estrategias efectivas y formación adecuada. Muchos docentes no se actualizan ni innovan en sus métodos pedagógicos, lo que lleva a actividades repetitivas y poco estimulantes.

Una transformación significativa en la educación requiere que los docentes se comprometan plenamente con su tarea y sean conscientes de sus fortalezas y debilidades. Es crucial fomentar la mejora continua en la labor docente. La calidad educativa depende en gran medida del desempeño docente. Además, se debe considerar la satisfacción laboral del docente como un aspecto influyente en la calidad de la enseñanza. Una alta satisfacción laboral en los docentes mejora su desempeño y, por ende, el desarrollo de aprendizaje en los estudiantes.

Por estas consideraciones, el presente estudio investiga sobre la relación entre las variables clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Teniendo en consideración los problemas y objetivos la investigación se delimita en los siguientes aspectos:

- a) **Ámbito geográfico.** Esta investigación se realiza en el Departamento de Pasco, específicamente en la Provincia de Pasco, en el Distrito de



Chaupimarca, y tiene lugar en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.

- b) Marco temporal. El estudio se lleva a cabo durante el año 2023.
- c) Alcance poblacional. La investigación se enfoca en el personal docente de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.
- d) Enfoque del estudio. El análisis abarca tres variables principales: el clima organizacional, la calidad del desempeño de los docentes y la satisfacción laboral del docente.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relaciones existen entre clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué relaciones existen entre clima organizacional y calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”?
- b) ¿Qué relaciones existen entre clima organizacional y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”?
- c) ¿Qué relaciones existen entre calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Establecer las relaciones que existen entre clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar las relaciones que existen entre clima organizacional y calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.
- b) Determinar las relaciones que existen entre clima organizacional y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.
- c) Determinar las relaciones que existen entre calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.

## **1.5. Justificación de la investigación**

Actualmente, es un desafío crear instituciones educativas en las que todos colaboren armoniosamente hacia un objetivo compartido, en un ambiente organizacional favorable que promueva el óptimo desempeño docente.

El clima organizacional influye significativamente en la calidad de la educación, afectando las interacciones dentro de las instituciones y la dinámica en la que los docentes influyen como también son influenciados por el clima.

El objetivo principal de un educador es ofrecer una enseñanza de excelencia, facilitando el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en los alumnos, en un ambiente que fomente el respeto y los derechos

tanto individuales como sociales. Para lograr este fin, es esencial que los docentes realicen diversas actividades centradas en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Las teorías sugieren que la satisfacción laboral surge cuando se satisfacen las necesidades psicológicas y sociales en el trabajo. Un docente satisfecho tiende a dedicar más esfuerzo y entusiasmo en sus labores diarias.

Por ello, es importante investigar el clima organizacional, la calidad del desempeño docente y su satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”. Esta investigación es importante por varias razones:

**Valor teórico:** Proporciona información teórica sobre la relación entre el clima organizacional, la calidad de desempeño docente y la satisfacción laboral del docente en una institución de educación secundaria.

**Aporte práctico:** Facilitará el desarrollo de estrategias de gestión que mejoren estos tres aspectos en la institución.

**Utilidad metodológica:** Incluirá la adaptación de tres herramientas de medición para evaluar el clima organizacional, la calidad del desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de educación secundaria.

**Valor social:** Ofrece información valiosa para docentes, directivos, padres, investigadores en psicopedagogía y otros interesados, contribuyendo así al bienestar y desarrollo de la comunidad educativa.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

La principal restricción identificada es el aspecto financiero, por cuanto no hay disponibilidad de fondos externos para apoyar las investigaciones llevadas a cabo en el ámbito universitario. Sin embargo, la realización de este trabajo es

importante por cuanto trata sobre temas relacionado a problemas de gestión educativa; por lo mismo, los graduandos nos autofinanciamos las investigaciones.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. A nivel nacional:**

Villegas (2018). Tesis: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red Asistencial Essalud, provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2017. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.

Conclusión: El estudio reveló una relación directa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, evidenciada por un valor P de 0,001, que es menor que el umbral de significancia de 0,05. Esto indica que un clima organizacional más positivo se correlaciona con un mayor rendimiento de los trabajadores administrativos de la Red Asistencial EsSalud en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, durante el año 2017.

Orellana, Ramón, y Bossio (2009). Tesis: Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación. Universidad Nacional del Centro del Perú.

Conclusión: Se determinó que el ambiente social es satisfactorio y que el rendimiento de los docentes es moderado. Además, se encontró que no hay una conexión significativa entre el entorno social y el desempeño docente. Como parte de sus sugerencias, se recomienda llevar a cabo investigaciones con muestras más amplias y promover la mejora en el rendimiento docente a través de programas de capacitación.

Reaño (2019). Tesis: Relación entre las condiciones y la satisfacción laborales del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Conclusión: Los resultados de la investigación muestran una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del equipo administrativo de la universidad en cuestión. Se infiere que el mejoramiento de las condiciones de trabajo podría resultar en un aumento de la satisfacción laboral en el personal de administración central.

### **2.1.2. A nivel internacional:**

Fernández (2006). Tesis: Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en Instituciones de Educación Básica. Universidad de Venezuela.

Conclusión: La investigación mostró que existe una conexión débil entre las variables de estudio en las Instituciones de Educación Básica del circuito N°1 en el Municipio Maracaibo. Al analizar los componentes del clima organizacional, se encontró que los docentes valoran positivamente las relaciones interpersonales y la participación. Sin embargo, expresaron opiniones negativas respecto a la toma de decisiones y los procesos de supervisión.

Espinoza (2014). Tesis: Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el Nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

Conclusión: Se concluyó que el rendimiento pedagógico de los docentes es destacado, ya que consideran los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los estudiantes como base para sus clases. Estas son meticulosamente planificadas y se enfocan en cumplir con las actividades establecidas. Durante las sesiones, los docentes se esfuerzan en resolver dudas y fortalecer el aprendizaje mediante ejercicios tanto individuales como grupales, utilizando recursos disponibles en el entorno para consolidar los conocimientos adquiridos.

Anaya y López (2015). Tesis: Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. España.

Conclusión: Los hallazgos sugieren que el nivel general de satisfacción laboral entre los docentes es moderado. Se observa un porcentaje predominante del 28.5% que corresponde a un nivel medio de satisfacción. A partir de este punto central, los porcentajes decrecen hacia ambos extremos de la escala, mostrando una distribución que se asemeja a una curva normal.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. El clima organizacional**

#### **2.2.1.1. Definición de clima organizacional**

Estudiar el clima institucional resulta complejo debido a la influencia de múltiples factores. No obstante, existen varias definiciones propuestas en torno a esta temática. Al respecto Alves (2000) menciona

que: “El clima organizacional es la percepción que las personas tienen sobre el ambiente social que impera en una institución. 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” (p. 124).

El clima organizacional en las instituciones educativas se conforma a partir de cómo los docentes perciben y experimentan la estructura y ambiente de su centro escolar.

Martin (2000) opina que: “El clima organizacional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p. 103).

Desde luego, el clima organizacional se basa en la percepción de la organización y el entorno laboral, reflejando si este es favorable o desfavorable para sus miembros. Dicho clima es un espejo de los valores, creencias y actitudes de los miembros de la organización que, a su vez, se convierten en componentes del mismo clima debido a su naturaleza.

De igual manera, para Alvarado (2003): “El clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas de su medio laboral en el que se desarrolla el trabajo cotidiano” (p. 48).



El ambiente organizacional representa el entorno laboral en el que una persona actúa, poniendo énfasis en el espacio de trabajo. Para cultivar un clima organizacional favorable, es crucial adoptar una actitud positiva hacia el cambio, fomentando una comunicación efectiva y una relación de igualdad entre colegas. Estos elementos fundamentales son determinantes para establecer un clima adecuado, variando según el contexto específico, así como el tiempo y el lugar.

Las definiciones propuestas sugieren la idea preestablecida de la institución como una organización influenciada por juicios subjetivos. En consecuencia, existen otras conceptualizaciones del clima organizacional que toman en cuenta distintos aspectos en su estructura.

Según Peiró y Prieto (1996) el clima organizacional se configura a partir de cómo las personas perciben su entorno laboral, existiendo en tanto que hay una percepción común y extendida entre los miembros del grupo o la organización. Este clima se basa en un nivel de consenso sobre cómo se siente y se percibe el ambiente de trabajo.

Una definición coherente enfatiza la dimensión 'perceptiva', presentándose a través del grupo de personas en el ambiente de organización como un grupo subjetivo, reflejado en las percepciones y sentimientos de sus miembros.

Forehand y Von (1965) definen al clima organizacional como: “... el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (p. 83).

Por su parte, Tagiuri (1998) lo define como: "... una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización" (p. 85).

El clima organizacional es una cualidad distintiva de cada organización, destacándose como un aspecto que caracteriza y define los atributos del entorno interno de la organización.

En el ámbito educativo, el ambiente organizacional de una institución se refleja en la calidad de las interacciones entre directivos, docentes y estudiantes, así como en el manejo de los conflictos y la implementación de normas que regulan estas relaciones. La educación basada en valores implica crear entornos donde la resolución constructiva de conflictos, la inclusión en la creación de reglas y la no discriminación son aspectos centrales del ambiente institucional.

El ambiente predominante en un centro educativo se deriva de diversos procesos interactivos que incluyen el entorno físico de la institución, la estabilidad socioemocional de docentes y alumnos, y la calidad de las instalaciones, entre otros factores. Cada institución educativa tiene un clima particular y característico, esencial para el bienestar y la eficiencia tanto de docentes como de estudiantes. Así, el ambiente organizacional se convierte en un elemento crucial para el bienestar general y la efectividad de la institución educativa.

### **2.2.2.2. Fundamentos y análisis del clima organizacional**

Hacia los años 60, la investigación sobre el ambiente institucional ganó impulso, centrándose en la eficiencia de las instituciones como reacción a las demandas sociales. Este enfoque se adoptó en el ámbito educativo, reconociéndose que impacta en la calidad educativa, ya que incide en varios aspectos del proceso educativo, incluyendo lo académico, social y personal.

Las recientes perspectivas en sobre clima institucional demandan una comprensión más amplia de su definición, la cual será explorada a continuación a través de las opiniones de varios autores.

Por su parte Rodríguez (1986) plantea que “El clima organizacional es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras organizaciones” (p. 54).

En el texto se identifica las particularidades y rasgos distintivos de la organización como base para su definición, señalando que el clima organizacional se origina desde la percepción individual. Además, destaca cómo esto afecta la relación con los ideales de la institución. Si los miembros se consideran partícipes activos en el logro de los objetivos institucionales, esto puede conducir a resultados positivos.

Para Salazar (1980) “Una organización es una institución en la que un grupo de individuos con funciones particulares unen sus esfuerzos para lograr que dicha institución logre los objetivos necesarios para consolida su misión y visión; la idea de una organización es que se logre una coordinación de los intercambios y transacciones entre los particulares

individuos, independientes y autónomos para lograr construir y lograr objetivos comunes desde las particularidades de cada actor presente en una institución” (p. 74).

A partir de lo mencionado anteriormente, es crucial encontrar un balance entre las metas de la institución y los objetivos profesionales y personales de los individuos. Este equilibrio debe ser alcanzado considerando la capacidad de adaptarse a la esencia de la organización y buscando resultados que satisfagan tanto a los individuos como a la institución en su conjunto.

En este contexto específico, resalta la relevancia de aplicar teorías generales en las instituciones educativas, aunque algunos expertos rechazan esta idea argumentando que dichas instituciones difieren de las empresas de producción. No obstante, la gestión administrativa puede contribuir significativamente al desarrollo de un sentido de pertenencia en los miembros de la institución, promoviendo su conciencia sobre la visión y misión de la institución.

La implementación de estas teorías sería muy beneficiosa para los diferentes participantes en el ámbito educativo, ya que la mayoría no está plenamente consciente de los objetivos educativos y tienden a percibir su entorno simplemente como un lugar de trabajo con intereses y metas individuales.

El objetivo de una gestión efectiva en una institución educativa es fomentar la integración y coordinación de los esfuerzos individuales de las personas, incentivándolas a contribuir al cumplimiento de los objetivos de la institución, lo que resulta en una mayor productividad.

Desde la perspectiva de la psicología organizacional, se reconoce que un ambiente laboral favorable impacta directamente en las emociones, conductas y respuestas de los individuos en relación a su entorno de trabajo y desarrollo profesional. Aspectos como la percepción del entorno laboral y la implementación de distintas estrategias que generan variados resultados son clave para crear un clima institucional adecuado. La valoración de su relevancia es esencial para la mejora en el rendimiento de los trabajadores.

Es necesario establecer una interacción efectiva de la gerencia en las instituciones educativas, aplicando de manera específica el concepto de clima organizacional en estos centros como una herramienta clave para el director escolar. Esto contribuirá a fomentar el compromiso de todos los involucrados hacia la consecución de las metas educativas.

Si el ambiente institucional afecta el nivel de compromiso de los integrantes de una institución educativa, es crucial enfocarse en su mejora. Esto implica, por un lado, perfeccionar el desarrollo organizacional mediante la mejora en gestión de recursos humanos y, por otro, implementar comunicaciones más claras y detalladas que aclaren los objetivos de la institución. Esto permitirá que las funciones se realicen de manera eficiente en pos de metas comunes. Además, es fundamental establecer un sistema que identifique y exponga las deficiencias y necesidades de la institución.

Todo lo mencionado anteriormente facilitará la creación de un mejor ambiente de trabajo, lo cual se reflejará en la productividad y en la identificación del empleado con los objetivos de la organización. El

docente profesional proporcionará metas claras en relación a su rol en la enseñanza, fomentando un mayor compromiso, eficiencia y productividad. Esto se logra aplicando en las instituciones educativas los elementos ya descritos para las distintas situaciones laborales.

### **2.2.2.3. Tipos de clima organizacional**

Resulta crucial abordar el estudio del clima organizacional desde el ángulo de cómo se percibe dicho clima, en lugar de centrarse en el clima per se. Esto se debe a que las actitudes y comportamientos de las personas surgen más de su interpretación de la situación que de las circunstancias objetivas. De acuerdo con el investigador Likert (1999), bajo esta premisa se pueden identificar dos categorías principales de clima organizacional:

#### **a) Clima organizacional de tipo autoritario.**

Se trata de un clima cerrado caracterizado por una estructura inflexible, lo que resulta en un ambiente poco favorable para la institución. Dentro de este clima cerrado, se pueden identificar dos tipos de climas autoritarios:

- **Clima autoritario explotador**

En el clima autoritario explotador, la característica principal es la falta de confianza de la dirección hacia los demás trabajadores.

En este ambiente prevalece un sentimiento de temor, la interacción entre los empleados de alto rango y el resto del personal es mínima, y las decisiones son tomadas exclusivamente por aquellos en posiciones de alta jerarquía dentro de la organización.

- **Clima autoritario paternalista**

El clima autoritario paternalista se distingue por la existencia de confianza entre la dirección y los demás trabajadores. En este ambiente, se emplean recompensas y castigos como medios de motivación para el personal, y aquellos en posiciones jerárquicas ejercen mecanismos de control. Aunque en este tipo de clima la dirección manipula las necesidades sociales de los trabajadores, se crea la apariencia de un entorno de trabajo estable y bien estructurado.

**b) Clima organizacional de tipo participativo.**

Estos se relacionan con un clima abierto que cuenta con una organización flexible, lo que genera un clima positivo al interior de la organización. Existen dos tipos diferenciados.

- **Clima consultivo**

El clima consultivo se distingue por la confianza que existe entre los empleados de alto rango y el resto del personal. A los trabajadores se les permite tomar decisiones en ciertas áreas, se enfoca en satisfacer sus necesidades de autoestima, y se fomenta la interacción entre todos los niveles jerárquicos, así como la delegación de tareas. Este ambiente se caracteriza por su dinamismo y una gestión funcional.

- **Clima participativo**

En el clima participativo, la dirección confía plenamente en los trabajadores. La toma de decisiones busca integrar a todos los niveles jerárquicos, con una comunicación que fluye tanto

horizontal como verticalmente. La motivación principal radica en la participación activa de los empleados, orientándose hacia el cumplimiento de objetivos basados en el rendimiento. Las relaciones laborales (entre superiores y trabajadores) se sustentan en la amistad y en la responsabilidad compartida. La dinámica de este tipo de clima se centra en el trabajo en equipo como la manera más efectiva de alcanzar metas y objetivos mediante la participación estratégica.

## **2.2.2. La calidad de desempeño docente**

### **2.2.2.1. Definición de calidad de desempeño docente**

El concepto de desempeño docente alude a la habilidad del profesor para ejecutar de forma eficaz las tareas y responsabilidades vinculadas a su rol educativo. Se trata de la competencia del docente para realizar las acciones, deberes y responsabilidades específicas de su puesto, así como cumplir con las exigencias profesionales de su trabajo.

Hoy en día, es crucial investigar el desempeño de los docentes, ya que ellos son generadores clave de la calidad educativa que se imparte a los estudiantes y tienen un impacto directo en el aprendizaje.

El desempeño de un profesor incluye las actividades cotidianas que realiza en el aula con sus alumnos. Es fundamental que cada educador entienda que el estudiante es el núcleo y el objetivo principal del proceso educativo.

El rendimiento de los docentes se define por la capacidad para trabajar de manera eficaz y está influenciado por elementos relacionados con el propio docente, el estudiante y el contexto. Además, este



rendimiento se manifiesta en distintas áreas o estratos, abarcando el contexto sociocultural, el ambiente de la institución, el clima del aula y el desarrollo personal del profesor.

El docente es aquel individuo que asume el rol de facilitar el aprendizaje y promover comportamientos nuevos y distintos en otras personas. Comúnmente, esta denominación se aplica a quienes tienen como principal función profesional u ocupacional enseñar nuevos conocimientos y fomentar el desarrollo de nuevas conductas. Se espera que un docente profesional competente posea conocimientos especializados en una disciplina cultural, habilidades de investigación, destrezas didácticas, autonomía profesional, habilidades comunicativas excepcionales, una ética incuestionable, una cultura general adecuada, vocación tanto docente como de servicio social, empatía, capacidad para fomentar un ambiente psicosocial participativo, y un conjunto adicional y complejo de características cognitivas, estilísticas y de personalidad, como liderazgo y autoestima.

Para Cahuana (2006) “El desempeño docente es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación

se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos” (p. 65).

Del mismo modo, Acevedo (2002) define que el desempeño docente: “...es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión” (p. 85).

Esta definición pone el énfasis en la actuación del profesor, en lo que realiza y cómo enseña, ya que a menudo es el medio principal para alcanzar el perfil educativo deseado.

Es vital establecer con precisión la misión educativa del docente. Dentro de este contexto, su tarea es contribuir al desarrollo integral de los estudiantes en entornos diseñados para la enseñanza sistemática, abarcando aspectos biológicos, emocionales, cognitivos, sociales y éticos. El papel del docente es ser un mediador y facilitador en la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, en un marco que fomente el respeto mutuo y la valoración de los derechos individuales y colectivos.

Una educación de calidad requiere docentes bien formados y capaces de actuar como facilitadores del cambio. Por lo tanto, el docente debe enfrentar el desafío de actualizarse constantemente en lo personal y profesional para lograr mejoras significativas en su práctica pedagógica.

Consecuentemente, una definición rigurosa sobre el desempeño docente, es la que manifiesta Perales (2015) al sostener que: “Es la ejecución propiamente dicha de funciones y roles docentes que fluyen de

las exigencias concretas de la labor docente científicamente concebida, es el ejercicio práctico y especializada en ejercer funciones y roles pedagógico, es decir, en torno a procesos de enseñanza y aprendizaje” (p. 38).

#### **2.2.2.2. Factores del desempeño docente**

El rendimiento de los docentes está influenciado por una serie de factores interrelacionados que se pueden clasificar en tres categorías: los relacionados con el propio docente, con el estudiante y con el entorno. En lo que respecta a los factores propios del docente, se incluyen su formación académica, estado de salud, nivel de motivación y dedicación a la enseñanza. La formación académica proporciona las habilidades necesarias para enseñar de manera estructurada y eficaz. La motivación se ve reforzada por un fuerte compromiso y la creencia en el impacto significativo de la enseñanza en el desarrollo individual y social.

Es crucial que los docentes demuestren continuamente actitudes que evidencien su compromiso con su labor, tales como la puntualidad, el cumplimiento del horario de trabajo, relaciones positivas con estudiantes y colegas, así como dedicación, concentración y entusiasmo en sus actividades pedagógicas. Estos cuatro aspectos –formación, salud, motivación y compromiso– se interconectan y funcionan como un motor que impulsa al docente hacia la mejora constante y una alta satisfacción profesional.

Los factores relacionados con los estudiantes, que son similares a los de los docentes, incluyen su salud, preparación académica, motivación y compromiso. Estos aspectos dependen en gran medida de

las condiciones familiares y del entorno en el que se desarrollan los estudiantes.

El ambiente se subdivide en dos componentes clave: el aspecto físico y el aspecto humano. Es esencial contar con una infraestructura física en óptimas condiciones y equipada con recursos educativos de alta calidad. Asimismo, se requiere un ambiente humano que fomente relaciones basadas en afecto, autonomía y colaboración. Un proyecto educativo bien definido, con metas claras, proporciona al docente la base necesaria para planificar sus actividades de manera efectiva.

No hay relaciones de causa y efecto simples entre los factores y el desempeño docente, en cambio, son relaciones mutuamente influyentes. En resumen, dentro de un conjunto de factores, sin importar su complejidad, el factor más influyente en el desempeño docente es el propio docente.

### **2.2.2.3. Evaluación del desempeño docente**

La valoración del rendimiento profesional de un educador involucra la recolección sistemática de información fiable y exacta para apreciar el impacto de su labor en el aprendizaje de los estudiantes. Este proceso incluye la evaluación de sus competencias pedagógicas, inteligencia emocional, compromiso laboral y habilidad para interactuar efectivamente con estudiantes, directivos, padres, profesores y otros miembros de la institución.

La evaluación del desempeño docente sirve dos propósitos principales: asegurar la responsabilidad y fomentar el desarrollo profesional. El primero se centra en reunir datos para determinar hasta qué

punto los educadores cumplen con los estándares mínimos de competencia requeridos y para establecer normas de actuación. Tradicionalmente, la responsabilidad ha sido la principal preocupación de aquellos que evalúan el desempeño de los docentes. El segundo objetivo se refiere a la evaluación como una herramienta motivadora para impulsar el desarrollo profesional de los docentes

El investigador Mateo (2005), refiere que: "...la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia" (p. 8). Así, la evaluación de la labor del docente con un enfoque formativo tiene como objetivo detectar áreas en las que el profesor necesita mejorar. Cuando la evaluación y el respaldo a través de la formación, están bien coordinadas, la evaluación puede ser percibida como un recurso de apoyo, lo que contribuye a su incorporación en la cultura de la enseñanza.

Por ende, es esencial reconocer que la evaluación de los docentes no debe percibirse como un mecanismo de presión, sino más bien como una herramienta estratégica orientada a mejorar su rendimiento profesional y a promover relaciones más efectivas, en beneficio tanto del aprendizaje de los estudiantes como del crecimiento y la estabilidad personal del docente. Dicha evaluación les permite aumentar su confianza, fortalecer sus interacciones con colegas, estudiantes y padres, optimizar sus métodos de enseñanza, incentivar el trabajo en equipo, impulsar su desarrollo profesional, perfeccionar el currículo y contribuir a la evaluación general de la institución educativa. Además, sirve para

identificar a los docentes más sobresalientes y maximizar sus habilidades en pro del bienestar de la institución.

La evaluación de los docentes comprende una serie de acciones enfocadas en medir la efectividad de los logros obtenidos en comparación con los objetivos establecidos en el ámbito de la enseñanza.

La valoración del rendimiento de los docentes es un proceso que implica el análisis, la dedicación y la capacitación del personal docente, evaluando y considerando su enfoque, práctica, proyección y evolución tanto en sus actividades como en su profesionalización. En este contexto, la evaluación del desempeño docente se refiere al examen de las prácticas llevadas a cabo por los educadores, en conexión con las responsabilidades propias de su profesión y posición.

Podemos afirmar entonces que el rendimiento de los docentes está estrechamente vinculado con la evaluación, que tiene dos objetivos inherentes. El primero se refiere a un conjunto de componentes interconectados para reunir, procesar información y emitir una evaluación sobre un sujeto u objeto. Esta evaluación debe asignar valoraciones de manera precisa para garantizar su validez. El segundo objetivo consiste en alcanzar cambios significativos que contribuyan a la mejorar la educación mediante la toma de decisiones.

Con el fin de introducir mejoras constructivas en la calidad de la educación, es necesario comprender el desempeño real de los docentes, lo cual inevitablemente implica un proceso de evaluación. Este proceso puede generar sentimientos contrarios, como desconfianza, inseguridad y miedo en algunos docentes, quienes pueden mostrar resistencia. Sin

embargo, es posible cambiar esta percepción al promover una cultura de evaluación que haga que el acto de ser evaluado se perciba como valioso, positivo y deseable. Esta cultura busca fomentar la colaboración y el compromiso por parte de los profesores.

La evaluación del rendimiento de un docente es un proceso organizado que implica recopilar y proporcionar información relevante para emitir un juicio sobre cómo está desempeñando su trabajo el profesor. Este desempeño se relaciona con la capacidad del docente para ir más allá de sus deberes fundamentales, mostrando habilidad y competencia. En esencia, la valoración del desempeño docente se puede concebir como la apreciación individual de cada educador en cuanto a la realización de sus tareas y responsabilidades.

Por lo tanto, la evaluación del desempeño docente se caracteriza como un proceso sistemático y participativo. Su objetivo es evaluar la calidad personal, social y profesional del educador, considerando su entorno, habilidades y los resultados de aprendizaje. La meta principal es valorar la labor del docente, la institución educativa y la comunidad o contexto local. Esto se realiza considerando el nivel de dominio, competencias y responsabilidades en línea con los estándares curriculares, y definiendo lo que se espera que el docente conozca y pueda realizar en su función educativa.

### **2.2.3. La satisfacción laboral del docente**

#### **2.2.3.1. Definición de satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se refiere a la gama de emociones positivas que los integrantes de una organización tienen hacia la visión,

misión, metas y procedimientos de la entidad en la que trabajan, además del sentimiento de orgullo que experimentan los empleados por ser parte de dicha organización.

Asimismo, Palma (1999) refiere que: “Es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir, esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero)” (p. 82).

La satisfacción laboral se refiere a la perspectiva general de los empleados acerca de su trabajo, que engloba su valoración de las condiciones en las que desempeñan sus labores.

Para Bracho (1998) “La satisfacción laboral es la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos” (p. 45).

Pérez (1996) define la satisfacción laboral como: “...un proceso emocional positivo que se refleja en una respuesta afectiva frente a los aspectos o facetas del trabajo, como consecuencia del proceso perceptual que se da en el individuo” (p. 78).

La satisfacción laboral abarca el conjunto de sentimientos y percepciones que una persona experimenta en su entorno laboral, incluyendo aspectos como la remuneración, la supervisión, las condiciones laborales, entre otros. Debido a que se trata de una actitud, la satisfacción laboral se caracteriza por ser una inclinación relativamente constante en la manera en que una persona conscientemente responde a su trabajo.



Para Muñoz (1990): “La satisfacción laboral es el sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” (p. 76).

La inclusión de compensaciones psicológicas, sociales y económicas en la definición de satisfacción laboral apunta directamente a los diferentes tipos de compensaciones que un individuo podría tener en cuenta al evaluar su estado emocional respecto a su trabajo.

Existen diversos factores que están relacionados con el trabajo que contribuyen al bienestar del empleado, como el entorno físico y la ubicación del lugar de trabajo. Estos no son considerados compensaciones en sí, sino más bien atributos inherentes al trabajo que se realiza.

Días-Chiappe (2015), señala que: “La satisfacción laboral surge como consecuencia de la existencia de los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos, los cuales promueven el compromiso, una actitud positiva ante el trabajo, la adhesión a los objetivos, el buen desempeño, la optimización y el cuidado de los recursos, una menor rotación, la adaptación a los cambios, la empatía, entre otros beneficios” (p. 93).

Una persona alcanzará la satisfacción en su trabajo cuando las condiciones tanto extrínsecas como intrínsecas sean adecuadamente ajustadas a sus necesidades individuales. Se entiende que la satisfacción

laboral alcanza su punto más alto cuando estos dos aspectos son considerados y cumplidos, lo que conduce a una mejora integral.

Basándose en las contribuciones de varios autores, se puede definir la satisfacción laboral de la siguiente manera para su aplicación en esta investigación: Es un estado subjetivo de bienestar que una persona siente en relación con su trabajo, en el que los factores laborales se alinean con sus expectativas en diferentes áreas.

### **2.2.3.2. Naturaleza de la satisfacción laboral**

La noción de satisfacción laboral emerge tanto de la evolución del concepto de salud, en su acepción más amplia y activa, como de la relevancia del trabajo en la vida de las personas. No obstante, hay diferentes perspectivas sobre la interacción entre estos dos elementos. Algunos expertos enfatizan el impacto de la salud sobre el desempeño laboral, poniendo énfasis en la prevención y eficacia.

Una visión integral de la salud implica un equilibrio físico y mental, condición que permite la autonomía personal y la integración social. Esto incluye tanto el bienestar físico como la satisfacción personal, así como la influencia mutua de ambos en los ámbitos profesional y social.

En 1946, la Organización Mundial de la Salud redefinió la salud no solo como la ausencia de enfermedad, sino como un completo bienestar físico, mental y social. Este enfoque de salud, que enfatiza el bienestar, rompe con la tradicional dicotomía salud-enfermedad y expande la responsabilidad de la salud más allá del ámbito sanitario, incorporando elementos afectivos y sociales.

Según Padrón Hernández (1994) “Conseguir un estado de bienestar, se traduce no solo en salud corporal sino también mental. Requiere que haya armonía y organización en las reacciones del sujeto, es decir que su conducta sea el resultado del acuerdo entre su pensamiento y sus sentimientos” (p. 128).

Por su parte, Frías Azcárate (2006) sostiene que: “Existe un continuum entre el bienestar físico y el psicológico y dentro de este último, la satisfacción laboral ocupa un puesto destacado, dadas las horas que absorbe en la vida de la persona” (p. 63).

Al reconocer que el trabajo cumple un papel crucial en la satisfacción de muchas necesidades, se entiende que su impacto abarca las esferas personal, social y emocional. La significativa influencia del trabajo en la existencia de las personas ha generado un interés creciente en las investigaciones, un tema que representa uno de los conceptos más longevos en la psicología ocupacional.

Según Gordillo (1988), desde la década de 1930, la satisfacción laboral ha ganado importancia al asociarse con diversas cuestiones tanto a nivel individual como organizacional. La satisfacción laboral se puede examinar desde dos perspectivas: la personal, donde el trabajo sirve como medio para que el individuo satisfaga sus necesidades individuales.

La satisfacción en el ámbito laboral surge de la evaluación que hace una persona al contrastar los rasgos de su trabajo o su contexto profesional con sus expectativas y necesidades personales. Estos factores determinantes no operan de manera aislada, sino que están interconectados y se afectan recíprocamente. Así, el nivel de satisfacción

laboral depende de la medida en que las necesidades personales del individuo se vean satisfechas en su entorno de trabajo.

Estas definiciones aluden, por un lado, al proceso mediante el cual experimentamos satisfacción o insatisfacción, que es el resultado de comparar nuestras expectativas con la realidad laboral que enfrentamos. Por otro lado, se refieren al grado en que el trabajo satisface las necesidades y se alinea con los deseos del empleado. No obstante, se considera que estas definiciones son parciales porque no abordan la esencia de la satisfacción y se enfocan únicamente en el aspecto cognitivo. La satisfacción laboral o profesional es un sentimiento vinculado a la valoración que una persona hace de su actividad laboral, lo cual se refleja en su comportamiento hacia ella.

#### **2.2.3.3. Componentes de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se compone de tres elementos fundamentales: cognitivo, emocional y conductual. En la literatura existente, hay propuestas previas que se han enfocado en uno o más de estos aspectos. Siguiendo la línea de Gordillo (1988), se han recopilado diversas contribuciones que definen la satisfacción laboral, destacando en particular uno de estos componentes: cognitivo, emocional o conductual.

#### **2.2.3.4. Componente cognitivo: percepción.**

Diversos investigadores sostienen que la satisfacción laboral es el producto de cómo se percibe el trabajo, tomando en cuenta factores como el entorno laboral, el estilo de liderazgo, las políticas de la organización, las relaciones con los equipos de trabajo, las condiciones de trabajo y el salario.

Para Carrión (2000): “La satisfacción es la valoración cognitiva personal que realiza la persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basada en los propios criterios de la persona y que se realiza de forma favorable” (p. 189).

#### **2.2.3.4. Componente emocional: sentimiento.**

Según Muñoz (1990): “La satisfacción laboral es un sentimiento de agrado, de bienestar o un estado emocional positivo, que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulte atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. Se evidencian una serie de factores determinantes para conseguir la satisfacción, a saber: trabajo interesante, ambiente y equipo agradables, visión positiva de la organización y percibir compensaciones personales y salariales acordes a las expectativas” (p. 138).

#### **2.2.3.5. Componente conductual: actitud.**

Peiró (1991) plantea que la satisfacción en el trabajo proviene de una variedad de actitudes que un empleado tiene respecto a su labor, los elementos relacionados con este y su visión general de la vida. Por lo tanto, un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral generalmente muestra actitudes positivas hacia su puesto, mientras que una persona descontenta con su rol tiende a expresar actitudes negativas.

Por su parte, Gordillo (1988) menciona que: “La satisfacción es una actitud de bienestar interior que se pone de manifiesto en las

percepciones y en la conducta equilibrada del sujeto, en el momento en el que hay acuerdo y armonía entre el pensamiento y el sentimiento” (p. 54).

Ciertos investigadores intentan integrar todas las dimensiones previamente mencionadas, combinando factores racionales y emocionales. De esta manera, la satisfacción laboral se relaciona con dos aspectos profundamente vinculados: el emocional, ya que se expresa como un estado anímico, y el racional, por representar el logro de ciertos objetivos.

Por todas estas consideraciones, González y Lobato (1988) sostienen que: “Desde el punto de vista que integra aspectos perceptivos, emocionales y actitudinales, la satisfacción sería la concatenación de todos ellos, puesto que está ligada a las percepciones que tiene el sujeto sobre su trabajo, y esas percepciones determinarían su valoración, su actitud, sus sentimientos, sus vivencias, sus reacciones afectivas y su conducta frente a él” (p. 172).

En resumen, el aspecto emocional o afectivo de la satisfacción laboral se basa en cómo el individuo valora las condiciones de su trabajo. Así, los componentes emocionales, cognitivos y conductuales están intrínsecamente entrelazados.

#### **2.2.3.6. La satisfacción laboral en el ámbito educativo**

Ventura (2012) sostiene que “La profesión docente es una de las más importantes profesiones en nuestra sociedad, pues es la única profesión que concentra su energía y atención a los estudiantes” (p. 78).

El éxito en la enseñanza se logra en gran medida a través de docentes que se sienten satisfechos con su trabajo, lo que se manifiesta en

su adherencia a los objetivos educativos, su compromiso y su excelente desempeño académico y formativo. Esto incluye preparar clases cuidadosamente y atender a las necesidades de cada alumno respetando su individualidad.

Además, otro elemento crucial derivado de la satisfacción de los docentes en una escuela es la reducción de la rotación laboral. Un maestro contento con su trabajo no buscará otras oportunidades laborales y, por ende, permanecerá en la institución.

Por su parte, Padrón (1994) señala que: "...se debe considerar la manera cómo la satisfacción docente está vinculada con la salud mental y el equilibrio personal del maestro; Esto ocurre debido a la estrecha conexión entre las circunstancias específicas inherentes a la enseñanza y las características personales del docente. Factores como la presión, tensión, estrés y angustia afectan la estabilidad emocional del maestro. En la docencia, estos desafíos no provienen de elementos abstractos, sino de las interacciones con otras personas. Esto conlleva un mayor desgaste emocional en comparación con otras profesiones, ya que implica un manejo constante de la subjetividad y las características individuales" (p. 91).

Evaluar y mejorar la satisfacción laboral es esencial en todos los sectores, pero especialmente en la educación, dado que los docentes trabajan directamente con personas en desarrollo. Esto se alcanza cuando el docente se siente satisfecho con su trabajo, ya que esta satisfacción lo motiva a cumplir los objetivos educativos establecidos, a innovar, a comprometerse con su labor y a buscar su propia mejora continua.

Para concluir, es esencial reafirmar que el maestro es constantemente un modelo a seguir para sus alumnos, enseñando no solo el contenido académico de manera explícita, sino también transmitiendo actitudes a través de su propia conducta. Los estudiantes captan información implícita en la actitud y comportamiento del profesor y aprenden por imitación, a menudo de manera inconsciente, ya que están continuamente influenciados por su entorno. Este aspecto crucial implica que el educador debe evitar ser dominado por sus emociones y esforzarse por estar en un lugar donde realmente se sienta satisfecho. Esto es vital por el bienestar de sus estudiantes.

### **2.3. Definición de términos básicos**

Las definiciones que destacan son las siguientes:

#### **2.3.1. Clima organizacional**

“El clima organizacional es la percepción que las personas tienen sobre el ambiente social que impera en una institución. 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” (Alves, 2000, p. 124).

##### **2.3.1.1. Desempeño docente**

“Es la ejecución propiamente dicha de funciones y roles docentes que fluyen de las exigencias concretas de la labor docente científicamente concebida. Es el ejercicio práctico y especializada en ejercer funciones y roles pedagógico, es decir, en torno a procesos de enseñanza y aprendizaje. Así, este desempeño docente incluye aspectos propios de un profesional



reflexivo, crítico, investigador, creativo, experto y altamente comprometido social y políticamente con su profesión, su comunidad y el desarrollo humano” (Perales, 2015, p. 38).

#### **2.3.1.2. Satisfacción laboral del docente**

“La satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución donde laboran, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización” (Shaun, 2014, p. 75).

### **2.4. Formulación de hipótesis**

#### **2.4.1. Hipótesis general**

Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

a) H1 = Existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.

b) Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.

- c)  $H_2$  = Existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.
- d)  $H_0$  = No existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.
- e)  $H_3$  = Existe una relación estadísticamente significativa entre calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.
- f)  $H_0$  = No existe una relación estadísticamente significativa entre calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.

## **2.5. Identificación de variables**

Variables estudiadas:

- Clima organizacional
- Calidad de desempeño docente
- Satisfacción laboral del docente

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores
<b>Clima organizacional</b>	<p>“El clima organizacional es la percepción que las personas tienen sobre el ambiente social que impera en una institución. 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” (Alves, 2000, p. 124).</p>	<b>Comunicación</b>	<p>Comunicación, Traslado de información.</p> <p>Rapidez,</p> <p>Agilidad</p> <p>Respeto.</p> <p>Aceptación</p> <p>Espacios y horarios.</p> <p>Ocultar información.</p>
		<b>Motivación</b>	<p>Satisfacción.</p> <p>Reconocimiento.</p> <p>Prestigio</p> <p>Autonomía.</p>
		<b>Confianza</b>	Confianza. Sinceridad.
		<b>Participación</b>	<p>El profesorado propicia la participación.</p> <p>Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales.</p> <p>Coordinación.</p>

<b>Variable</b>	<b>Concepto</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Calidad de desempeño docente</b>	“Es la ejecución propiamente dicha de funciones y roles docentes que fluyen de las exigencias concretas de la labor docente científicamente concebida. Es el ejercicio práctico y especializada en ejercer funciones y roles pedagógico, es decir, en torno a procesos de enseñanza y aprendizaje. Así, este desempeño docente incluye aspectos propios de un profesional reflexivo, crítico, investigador, creativo, experto altamente	<b>Desempeño en la planificación curricular</b>	Identificación problemática del Contexto. Prevé las competencias a lograr. Los contenido son actualizados. Planifican en equipo de docentes.
		<b>Desempeño en la organización e implementación didáctica</b>	Organiza el tiempo y espacio. Organiza la participación de los alumnos. Diseño y elaboración de materiales. Implementación y uso de materiales.
		<b>Desempeño en la metodología del aprendizaje enseñanza</b>	Utiliza dinámicas de grupo. Aplica metodologías activas de enseñanza. Orienta técnicas de autoaprendizaje. Uso de técnicas educativas variadas.

<p>comprometido social y políticamente con su profesión, su comunidad y el desarrollo humano” (Perales, 2015, p.38).</p>	<p><b>Desempeño en la evaluación y retroalimentación</b></p>	<p>Aplica técnicas de autoevaluación.</p> <p>Aplica técnicas de Heteroevaluación.</p> <p>Aplica técnicas de evaluación tipo objetiva.</p> <p>Aplica técnicas de evaluación tipo ensayo.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Variable</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Satisfacción laboral del docente</b>	<p>“La satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución donde laboran, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización”</p> <p>(Shaun, 2014, p. 75)</p>	<b>Satisfacción con los estímulos y salarios</b>	Satisfacción con el salario
			Se cumplen las promociones y ascensos
			Satisfacción con los incentivos y premios
		<b>Satisfacción con las condiciones laborales</b>	Satisfacción con la distribución del trabajo
			Condiciones de trabajo
			Satisfacción con las relaciones personales
			Se cumplen las normas laborales
			Promoción de valores
			Provisión de recursos y medios para el trabajo.
			Muestra satisfacción con el ritmo de trabajo.
		<b>Satisfacción con la supervisión</b>	Satisfacción con la gestión de la Dirección
			Satisfacción con la supervisión realizada
			Condiciones de atención
			Reconocimiento de las tareas realizadas
Apoyo de los superiores			
	Complacencia con el trabajo que realiza		
	Satisfacción con las oportunidades para mostrar fortalezas		

			Realización personal en el trabajo
		<b>Satisfacción con el trabajo</b>	Satisfacción con la participación en el grupo
			Satisfacción con la autonomía en la toma de decisiones
			Satisfacción con las decisiones del grupo.
			Satisfacción de la calidad de trabajo

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

La investigación actual, dada su naturaleza y los objetivos establecidos, se clasifica como un tipo de investigación científica básica. Su objetivo es aportar nuevos entendimientos que contribuyan a la expansión y el enriquecimiento del conocimiento teórico científico.

#### **3.2. Nivel de investigación**

Esta investigación se realiza a un nivel correlacional, evalúa la correlación entre tres variables específicas: Clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente.

#### **3.3. Métodos de investigación**

Se aplicaron los siguientes métodos lógicos:

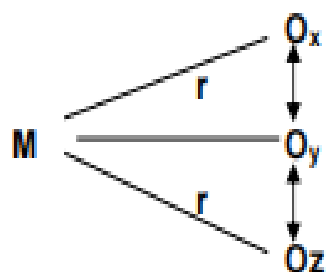
- Método Analítico
- Método Sintético
- Método Inductivo
- Método Deductivo



- Diseño de investigación

Este estudio adopta un diseño de investigación No Experimental, específicamente del tipo Ex post-facto, que significa 'después del hecho'.

Su diseño particular es transeccional correlacional, lo que implica describir las relaciones que hay entre las variables en un momento específico. Este diseño se enfoca en identificar las interrelaciones entre las tres variables mencionadas, sin buscar establecer una secuencia causal entre ellas. El esquema de la investigación es el siguiente:



**Donde:**

M = Muestra.

O = Observaciones.

x, y, z = Sub-indicaciones.

r = Posible relación entre las variables.

En la investigación, se correlacionan las tres variables clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa en mención.

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. Población

La población de estudio comprende la totalidad de docentes de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.

Población = 115 docentes  $N = 115$

### 3.4.2. Muestra

#### a) Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se determinó con la fórmula proporcionada por Cochran (1981), considerándose como parámetros los siguientes valores:

( p ) probabilidad de ocurrencia = 0.5

( q ) probabilidad de no ocurrencia = ( 1- p ) = 0.5

( e ) margen de error permitido = 0.05

( z ) nivel de confianza del 95 % = 2

( N ) tamaño de la población = 115

$$\frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + 1}$$

#### b) Calculando:

$$n = (2)^2 (0.5) (0.5) (115) / (0.05)^2 \quad (115-1) + (2)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = (4) (0.5) (0.5) (115) / (0.0025) \quad (114) + (4) (0.5) (0.5)$$

$$n = 115 / (0.285) + (1)$$

$$n = 115 / 1.285$$

$$n = 89.494163$$

El resultado indica que la muestra debe tener un tamaño de 89.494163 elementos como mínimo. En razón de la operatividad de cifras, se establece una muestra de 90 docentes.

Muestra = 90 docentes n = 90

**c) Muestreo**

El método de muestreo utilizado es probabilístico, por cuanto cada miembro de la población tuvo igual probabilidad de ser elegido para el estudio.

**3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**a) Variable: Clima organizacional**

- **Cuestionario de Clima Organizacional**

**Ficha Técnica**

Autor : Mario Martin Bris  
Procedencia : Universidad de Alcalá de Henares.  
España. Versión : Original en idioma español  
Año de construcción :1999  
Standarización y  
adaptación al Perú : Yolanda Pérez Huamán  
Año de adaptación : 2010  
Administración : Individual y/o colectiva  
Tiempo de aplicación : 10 minutos aproximadamente

**Significación**

El *Cuestionario de Clima Organizacional* es un test de 30 ítems que valoran el ambiente o clima que impera en una institución.

**b) Variable: Calidad de desempeño docente**

- **Cuestionario sobre calidad del desempeño docente**

**Ficha Técnica**

Autora : Rosalía Zárate Barrial

Procedencia : UNE – La Cantuta, Lima.

Versión : Original en idioma español

Año de construcción : 2015

Administración : Individual y/o colectiva

Tiempo de aplicación : 20 minutos aproximadamente

### **Significación**

El Cuestionario sobre Calidad del Desempeño Docente es un test de 16 ítems que recopilar información referente a la calidad del desempeño docente en una institución educativa.

#### **c) Variable: Satisfacción laboral del docente**

- **Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL)**

#### **Ficha Técnica**

Autor : Karen Beatriz Romero Quispe

Procedencia : U. N. D. A. C.

Versión : Original en idioma español

Año de construcción 2021

Administración : Individual y/o colectiva

Tiempo de aplicación : 20 minutos aproximadamente

### **Significación**

El Cuestionario de Satisfacción Laboral un test de 26 ítems que mide el nivel de satisfacción que tiene el o la docente referente a sus labores de trabajo en una institución educativa.

### **3.6. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

La validez de un instrumento establece si realmente mide en forma objetiva la variable estudiada.

#### **a) Instrumento de la variable clima organizacional**

Para validar el instrumento que mide la variable clima organizacional, se ha seguido el procedimiento siguiente:

1. Se ha seleccionado por vía internet diversos instrumentos para evaluar clima organizacional en instituciones de Educación Básica Regular.
2. El instrumento seleccionado como más adecuado fue el Cuestionario de clima organizacional.
3. Este cuestionario se sometió luego a una prueba piloto para evaluar su nivel de fiabilidad.
4. El instrumento quedó establecido con un total de 30 ítems.

Para calcular el grado de fiabilidad del instrumento, se analizó mediante el estadístico Alfa de Cronbach. El instrumento denominado Cuestionario de clima organizacional obtuvo un valor de confiabilidad de 0.86, lo cual se considera un coeficiente alto. Esto sugiere que los ítems del cuestionario miden de manera fiable la variable clima organizacional en instituciones educativas de educación Básica Regular.

#### **b) Instrumento de la variable calidad de desempeño docente**

Para validar el instrumento que mide la variable calidad de desempeño docente, se ha seguido el procedimiento siguiente:

- Se ha seleccionado por vía internet diversos instrumentos para evaluar calidad de desempeño docente en instituciones de Educación Básica Regular.

- El instrumento seleccionado como más adecuado fue el Cuestionario sobre calidad del desempeño docente.
- Este cuestionario se sometió luego a una prueba piloto para evaluar su nivel de fiabilidad.
- El instrumento quedó establecido con un total de 16 ítems.
- Para calcular el grado de fiabilidad del instrumento se analizó mediante el estadístico Alfa de Cronbach. El instrumento denominado Cuestionario sobre calidad del desempeño docente obtuvo un valor confiable de 0.84, lo cual se considera un coeficiente alto. Esto sugiere que los ítems del cuestionario miden de manera fiable la variable calidad de desempeño docente en instituciones educativas de educación Básica Regular.

**c) Instrumento de la variable satisfacción laboral del docente**

Para validar el instrumento que mide la variable *satisfacción laboral del docente*, se ha seguido el procedimiento siguiente:

1. Se ha seleccionado por vía internet diversos instrumentos para evaluar satisfacción laboral del docente en instituciones de Educación Básica Regular.
2. El instrumento seleccionado como más adecuado fue el Cuestionario de satisfacción laboral (CSL).
3. Este cuestionario se sometió luego a una prueba piloto para evaluar su nivel de fiabilidad.
4. El instrumento quedó establecido con un total de 26 ítems.

Para calcular el grado de confiabilidad del instrumento se analizó mediante el estadístico Alfa de Cronbach. El instrumento denominado Cuestionario de

satisfacción laboral (CSL) obtuvo un valor de confiabilidad de 0.82, lo cual se considera un coeficiente alto. Esto sugiere que los ítems del cuestionario miden de manera fiable la variable satisfacción laboral del docente en instituciones educativas de Educación Básica Regular.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Las técnicas estadísticas utilizadas fueron:

- Distribución de Frecuencia
- Media Aritmética
- Desviación Estándar
- Coeficiente de Correlación de Pearson
- Coeficiente de Correlación rho de Spearman

### **3.8. Tratamiento estadístico**

La realización del análisis y procesamiento estadístico se llevó a cabo utilizando el software SPSS, versión 22, un programa de computadora ampliamente empleado en la investigación social para análisis estadísticos.

### **3.9. Orientación ética, filosófica y epistémica**

La presente investigación tuvo como orientación filosófica los principios éticos la confidencialidad, de la autonomía y la justicia:

- Los docentes respondieron con total libertad y autonomía a las encuestas.
- Durante la aplicación de las encuestas, los administradores no han influenciado en absoluto en las respuestas de los docentes.
- Los datos de las encuestas realizados por los docentes se han tratado con total confidencialidad.
- Se brindó un trato equitativo a todos los docentes.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Después de finalizar las versiones definitivas de los tres instrumentos de investigación para evaluar el clima organizacional, la calidad del desempeño docente y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, se llevó a cabo un estudio piloto para verificar su fiabilidad.

El análisis estadístico del estudio piloto reveló lo siguiente: el Cuestionario de Clima Organizacional, que evalúa el clima organizacional, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.86, demostrando alta fiabilidad; de manera similar, el Cuestionario sobre Calidad del Desempeño Docente, que mide dicha calidad, alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.84; y el

Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL), para evaluar la satisfacción laboral de los docentes, registró un Alfa de Cronbach de 0.82. Estos altos niveles de consistencia interna confirman la fiabilidad de los instrumentos. A



continuación, se aplicaron estos instrumentos a los 90 docentes que formaban la muestra del estudio.

Posteriormente, se procesaron y analizaron los datos recolectados. Se interpretaron los resultados utilizando estadísticas descriptivas y correlacionales a través del software SPSS versión 22. Consecuentemente, se elaboró el informe final de la investigación.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Seguidamente se presentan los resultados del trabajo de campo.

**Tabla 1:**

*Clima organizacional en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, por dimensiones y en general*

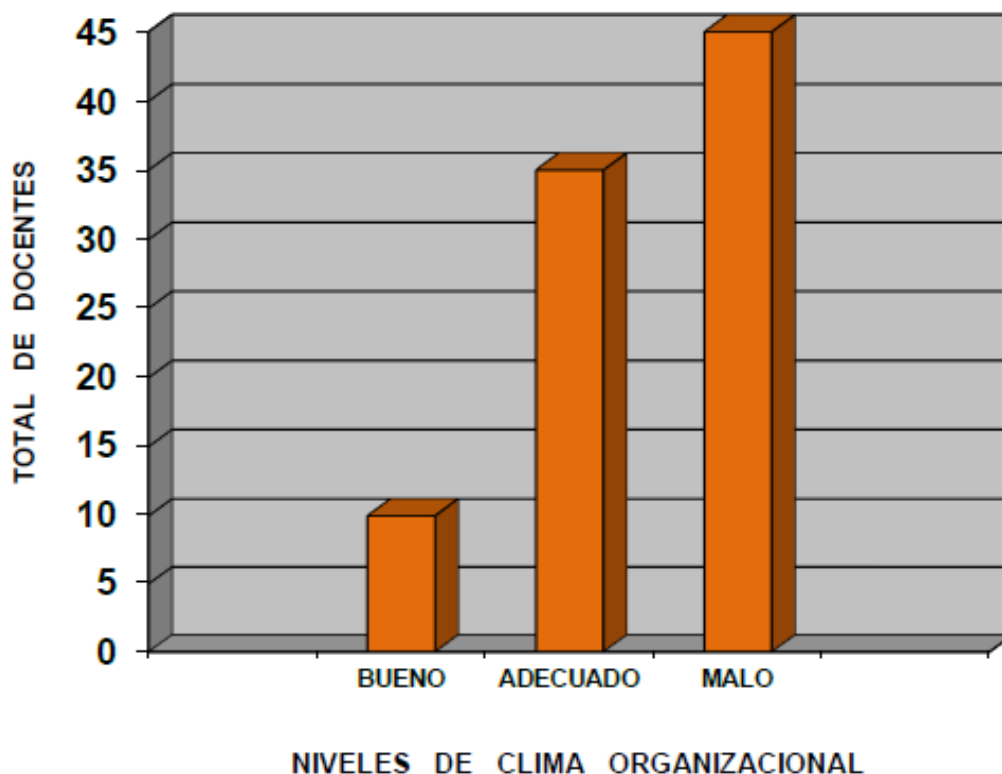
NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL									
	DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL								CLIMA ORGANIZACIONAL EN GENERAL	
	COMUNICACIÓN		MOTIVACIÓN		CONFIANZA		PARTICIPACIÓN			
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi
<b>Bueno</b>	9	10 %	12	13 %	11	12 %	8	9 %	10	11 %
<b>Adecuado</b>	33	37 %	38	42 %	32	36 %	37	41 %	35	39 %
<b>Malo</b>	48	53 %	40	45 %	47	52 %	45	50 %	45	50 %
<b>TOTAL</b>	90	100	90	100	90	100	90	100	90	100

NIVELES	INTERPRETACIÓN
<b>Bueno</b>	Buen clima organizacional

<b>Adecuado</b>	Adecuado clima organizacional
<b>Malo</b>	Mal clima organizacional

**Gráfico 1:**

*Clima organizacional en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”*



La tabla N° 01 y el gráfico N° 01 presentan las características del clima organizacional que predomina en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”. Estos contienen detalles sobre la frecuencia (fi) y el porcentaje (hi) de cada aspecto, expuestos tanto por cada uno de sus dimensiones como del clima organizacional en general.

Los datos estadísticos referentes al clima organizacional se detallan a continuación:

- El 11 % (10) de docentes opinan que en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, hay un **buen** clima organizacional.

- El 39 % (35) de docentes afirman que en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, existe un **adecuado** clima organizacional.
- El 50 % (45) de docentes, sostienen que en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, predomina un **mal** clima organizacional.

**Tabla 2:**

*Calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, por dimensiones y en general*

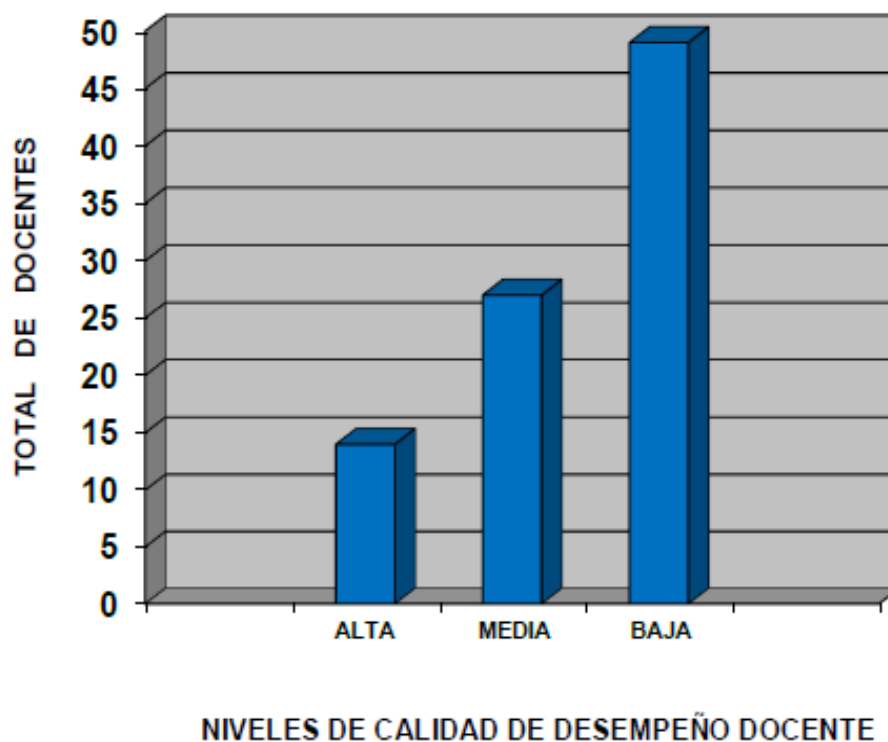
NIVELES	CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE									
	DIMENSIONES DE CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE								CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE EN GENERAL	
	DESEMPEÑO EN LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR		DESEMPEÑO EN LA ORGANIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DIDÁCTICA		DESEMPEÑO EN LA METODOLOGÍA DEL APRENDIZAJE-ENSEÑANZA		DESEMPEÑO EN LA EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN			
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi		
<b>Alta</b>	12	13 %	17	19 %	11	12 %	16	18 %	4	16 %
<b>Media</b>	24	27 %	26	29 %	30	33 %	28	31 %	7	30 %
<b>Baja</b>	54	60 %	47	52 %	49	55 %	46	51 %	9	54 %
<b>TOTAL</b>	90	100	90	100	90	100	90	100 %	0	100

NIVELES	INTERPRETACIÓN
<b>Alta</b>	Demuestra alta calidad de desempeño como docente.
<b>Media</b>	Demuestra una adecuada calidad de desempeño como docente.

<b>Baja</b>	Demuestra baja calidad de desempeño como docente.
-------------	---------------------------------------------------

**Gráfico 2:**

*Calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”*



La tabla N° 02 y el gráfico N° 02 presentan las características de la *calidad de desempeño docente* que predomina en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”. Estos contienen detalles sobre la frecuencia (fi) y el porcentaje (hi) de cada aspecto, expuestos tanto por cada uno de sus dimensiones como la *calidad de desempeño docente* en general.

Los datos estadísticos referentes a la *calidad de desempeño docente* se detallan a continuación:

- El 16 % (14) de profesores demostraron una **alta** calidad de desempeño como docente.

- El 30 % (27) de profesores demostraron una **adecuada** calidad de desempeño como docente.
- El 54% (49) de profesores demostraron **baja** calidad de desempeño como docente.

**Tabla 3:**

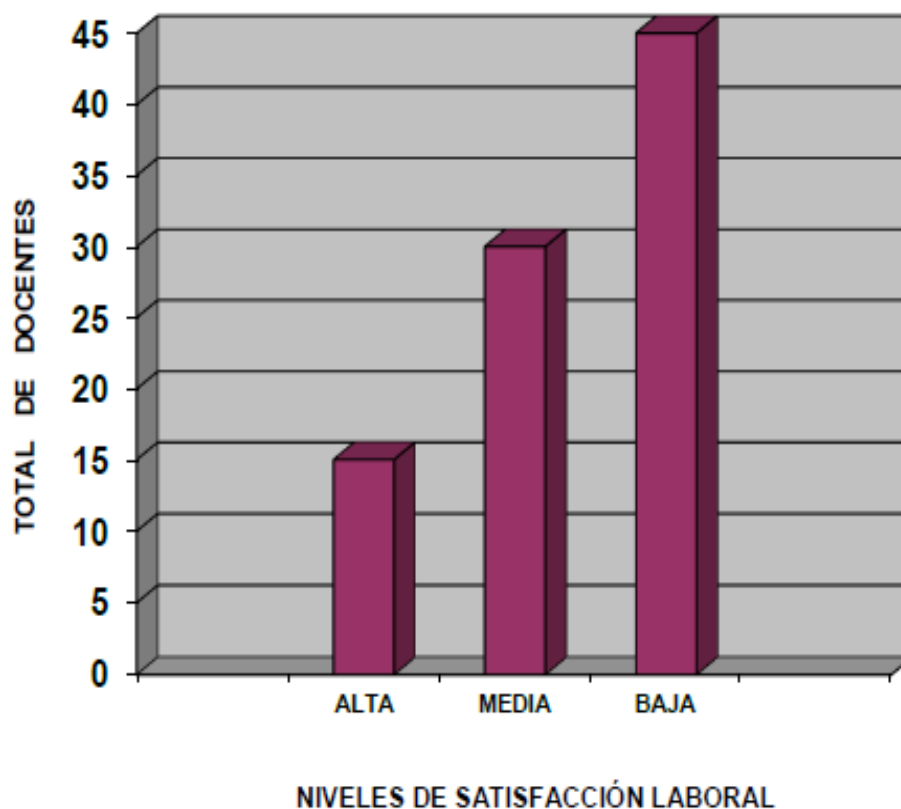
*Satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, por dimensiones y en general*

NIVELES	SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE									
	DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE								SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE EN GENERAL	
	SATISFACCIÓN CON LOS ESTÍMULOS Y SALARIOS		SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES LABORALES		SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN		SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO			
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi		
Alta	13	14 %	18	20 %	17	19 %	12	13 %	15	17 %
Media	32	36 %	33	37 %	27	30 %	28	31 %	30	33 %
Baja	45	50 %	39	43 %	46	51 %	50	56 %	45	50 %
TOTAL	90	100	90	100	90	100	90	100	90	100

NIVELES	INTERPRETACIÓN
<b>Alta</b>	Alta o elevada satisfacción laboral del docente
<b>Media</b>	Nivel medio o adecuada satisfacción laboral del docente
<b>Baja</b>	Bajo nivel de satisfacción laboral del docente

**Gráfico 3:**

*Satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática  
“Daniel Alcides Carrión”*



La tabla N° 05 y el gráfico N° 03 presentan las características de la *satisfacción laboral del docente* que predomina en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”. Estos contienen detalles sobre la frecuencia (fi) y el porcentaje (hi) de cada aspecto, expuestos tanto por cada uno de sus dimensiones como la *satisfacción laboral del docente* en general.

Los datos estadísticos referentes a la *satisfacción laboral del docente* se detallan a continuación:

- El 17 % (15) de docentes revelaron que tienen una **alta** o elevada satisfacción laboral.
- El 33 % (30) de docentes describieron que tienen una **adecuada**

satisfacción laboral.

- El 50 % (45) de docentes mostraron que tienen una **baja** satisfacción laboral en su trabajo.

#### 4.3. Prueba de hipótesis

Análisis correlacional entre clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”

**Tabla 4:**

*Coefficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de calidad de desempeño docente*

<b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>PROMEDIO</b>	<b>DESVIACIÓN ESTÁNDAR</b>	<b>N</b>
<b>Comunicación</b>	14,38	2,81	90
<b>Motivación</b>	16,52	1,57	90
<b>Confianza</b>	11,64	1,26	90
<b>Participación</b>	28,81	1,94	90
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL EN GENERAL</b>	69,37	1,58	90

<b>VARIABLE: CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>PROMEDIO</b>	<b>DESVIACIÓN ESTÁNDAR</b>	<b>N</b>
<b>Desempeño en la planificación curricular</b>	10,64	2,24	90
<b>Desempeño en la organización e implementación didáctica</b>	9,27	1,39	90
<b>Desempeño en la metodología del aprendizaje - enseñanza</b>	9,83	1,75	90
<b>Desempeño en la evaluación y retroalimentación</b>	8,91	1,12	90
<b>CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE EN GENERAL</b>	38,67	2,45	90

	Desempeño en la planificación curricular	Desempeño en la organización e implementación didáctica	Desempeño en la Metodología del aprendizaje -	Desempeño en la evaluación y retroalimentación
<b>Comunicación</b>	0,82*	0,79*	0,80*	0,77*
<b>Motivación</b>	0,76*	0,81*	0,79*	0,81*
<b>Confianza</b>	0,84*	0,83*	0,82*	0,78*
<b>Participación</b>	0,77*	0,78*	0,76*	0,84*

**\* p < 0.05 N = 90**

La tabla N° 04 muestra el análisis correlacional entre las diferentes dimensiones tanto del *clima organizacional* como de la *calidad de desempeño docente* en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”. Para este análisis, se empleó el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados del estudio indican que existe una **correlación fuerte y positiva** entre el *clima organizacional* y la *calidad de desempeño docente*, con valores de correlación (r) mayores a 0.75 pero menores a 0.90.

Esto permite establecer que hay una correlación significativa entre ambas variables. El análisis estadístico se llevó a cabo considerando un nivel de significancia bilateral de 0.05.



**Tabla 5:**

*Coefficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral del docente*

<b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>PROMEDIO</b>	<b>DESVIACIÓN ESTÁNDAR</b>	<b>N</b>
<b>Comunicación</b>	14,38	2,81	90
<b>Motivación</b>	16,52	1,57	90
<b>Confianza</b>	11,64	1,26	90
<b>Participación</b>	28,81	1,94	90
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL EN GENERAL</b>	69,37	1,58	90

<b>VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE</b>	<b>PROMEDIO</b>	<b>DESVIACIÓN ESTÁNDAR</b>	<b>N</b>
<b>Satisfacción con los estímulos y salarios</b>	13,68	1,36	90
<b>Satisfacción con las condiciones laborales</b>	14,34	1,52	90
<b>Satisfacción con la supervisión</b>	14,29	2,46	90
<b>Satisfacción con el trabajo</b>	15,57	1,81	90
<b>SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE EN GENERAL</b>	58,61	2,27	90

	<b>Satisfacción con los estímulos y salarios</b>	<b>Satisfacción con las condiciones laborales</b>	<b>Satisfacción con la supervisión</b>	<b>Satisfacción con el trabajo</b>
<b>Comunicación</b>	0,76*	0,81*	0,78*	0,79*
<b>Motivación</b>	0,82*	0,76*	0,77*	0,76*
<b>Confianza</b>	0,77*	0,79*	0,78*	0,81*
<b>Participación</b>	0,78*	0,83*	0,82*	0,76*

\*  $p < 0.05$     **N = 90**

La tabla N° 05 muestra el análisis correlacional entre las diferentes dimensiones tanto del clima organizacional como de la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”. Para este análisis, se empleó el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados del estudio indican que existe una correlación fuerte y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente, con valores de correlación (r) mayores a 0.75 pero menores a 0.90. Esto permite establecer que hay una correlación significativa entre ambas variables. El análisis estadístico se llevó a cabo considerando un nivel de significancia bilateral de 0.05.

**Tabla 6:**

*Coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de calidad de desempeño docente y las dimensiones de satisfacción laboral del docente*

<b>VARIABLE: CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>PROMEDIO</b>	<b>DESVIACIÓN ESTÁNDAR</b>	<b>N</b>
<b>Desempeño en la planificación curricular</b>	10,64	2,24	90
<b>Desempeño en la organización e implementación didáctica</b>	9,27	1,39	90
<b>Desempeño en la metodología del aprendizaje - enseñanza</b>	9,83	1,75	90
<b>Desempeño en la evaluación y retroalimentación</b>	8,91	1,12	90
<b>CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE EN GENERAL</b>	38,67	2,45	90

<b>VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE</b>	<b>PROMEDIO</b>	<b>DESVIACIÓN ESTÁNDAR</b>	<b>N</b>
<b>Satisfacción con los estímulos y salarios</b>	13,68	1,36	90
<b>Satisfacción con las condiciones laborales</b>	14,34	1,52	90

Satisfacción con la supervisión	14,29	2,46	90
Satisfacción con el trabajo	15,57	1,81	90
<b>SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE</b>			
<b>EN GENERAL</b>	58,61	2,27	90

	Satisfacción con los estímulos y salarios	Satisfacción con las condiciones laborales	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el trabajo
Desempeño en la planificación curricular	0,79*	0,82*	0,78*	0,79*
Desempeño en la organización e implementación didáctica	0,79*	0,79*	0,77*	0,80*
Desempeño en la metodología del aprendizaje-enseñanza	0,83*	0,77*	0,84*	0,76*
Desempeño en la evaluación y retroalimentación	0,76*	0,82*	0,78*	0,77*

\*  $p < 0.05$  N = 90

La tabla N° 06 muestra el análisis correlacional entre las diferentes dimensiones tanto de la *calidad de desempeño docente* como de la *satisfacción laboral del docente* en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”. Para este análisis, se empleó el Coeficiente de Correlación de Pearson. Los resultados del estudio indican que existe una **correlación fuerte y positiva** entre la *calidad de desempeño docente* y la *satisfacción laboral del docente*, con valores de correlación (r) mayores a 0.75 pero menores a 0.90.

Esto permite establecer que hay una correlación significativa entre ambas variables. El análisis estadístico se llevó a cabo considerando un nivel de significancia bilateral de 0.05.

**Tabla 7:**

*Correlación con la rho de Spearman entre clima organizacional y calidad de desempeño docente*

Variables	Calidad de desempeño docente
<b>Clima organizacional</b>	0.71**

**\*\*p < 0.01N = 90**

El análisis de correlación entre los promedios generales de las variables clima organizacional y calidad de desempeño docente se llevó a cabo utilizando la rho de Spearman. Los resultados se presentan en la tabla N° 07.

Este análisis estadístico revela que existe una correlación lineal, fuerte y directamente proporcional entre el clima organizacional y la calidad de desempeño docente, con coeficientes de correlación (r) superiores a 0.51 pero inferiores a 0.75. Por lo tanto, se concluye que hay una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, considerando un nivel de significancia bilateral de 0.01.

**Tabla 8:**

*Correlación con la rho de Spearman entre clima organizacional y satisfacción laboral del docente*

Variables	Satisfacción laboral del docente
<b>Clima organizacional</b>	0.69**

\*\*p < 0.01 N = 90

El análisis de correlación entre los promedios generales de las variables *clima organizacional* y *satisfacción laboral del docente* se llevó a cabo utilizando la rho de Spearman. Los resultados se presentan en la tabla N° 08.

Este análisis estadístico revela que existe una correlación **lineal, fuerte y directamente proporcional** entre el *clima organizacional* y la *satisfacción laboral del docente*, con coeficientes de correlación (r) superiores a 0.51 pero inferiores a 0.75. Por lo tanto, se concluye que hay una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, considerando un nivel de significancia bilateral de 0.01.

**Tabla 9:**

*Correlación con la rho de Spearman entre calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente*

Variables	Satisfacción laboral del docente
<b>Calidad de desempeño docente</b>	0.64**

\*\*p < 0.01      N = 90

El análisis de correlación entre los promedios generales de las variables *calidad de desempeño docente* y *satisfacción laboral del docente* se llevó a cabo utilizando la rho de Spearman. Los resultados se presentan en la tabla N° 09.

Este análisis estadístico revela que existe una correlación **lineal, fuerte y directamente proporcional** entre la *calidad de desempeño docente* y la *satisfacción laboral del docente*, con coeficientes de correlación (r) superiores a 0.51 pero inferiores a 0.75. Por lo tanto, se concluye que hay una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, considerando un nivel de significancia bilateral de 0.01.

#### **4.4. Discusión de resultados**

El propósito principal de la presente investigación titulada "Clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” ha sido determinar las relaciones entre estas tres variables fundamentales que, como se ha comprobado, impactan significativamente en la dinámica y eficacia educativa de la institución. La discusión de los resultados se centra en las conclusiones obtenidas, enfocándose en las relaciones entre las variables y su implicancia en el contexto educativo.

En primer lugar, los resultados de la investigación indican que existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre el clima organizacional y la calidad de desempeño docente. Este resultado resalta la importancia de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo en el rendimiento de los docentes. Un clima organizacional propicio puede facilitar la disposición y motivación del docente para desarrollarse profesionalmente y ofrecer una enseñanza de calidad.

Un clima organizacional positivo, que incluye factores como el respeto mutuo, la comunicación abierta y el apoyo entre colegas, fomenta un desempeño docente de alta calidad. Esta relación podría explicarse por el hecho de que un ambiente de trabajo saludable contribuye a la motivación y al compromiso del docente, lo que a su vez mejora su desempeño en el aula.

Esta relación es coherente con anteriores estudios realizados que destacan la importancia del ambiente en el lugar de trabajo para la productividad y la eficacia. Un clima organizacional positivo fortalece el compromiso, la motivación y, en última instancia, la calidad del trabajo docente. Estas pruebas respaldan la necesidad de una gestión efectiva que promueva una cultura de colaboración, respeto y apoyo mutuo entre los miembros de la institución.

En segundo lugar, el estudio confirma la existencia de una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente.

La satisfacción laboral está influida por diversos factores del entorno de trabajo, y este estudio confirma que un clima organizacional favorable puede aumentar la satisfacción del docente en su trabajo. Un clima de trabajo que promueva la colaboración, la confianza y el reconocimiento puede conducir a una mayor satisfacción, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación en general.

Esta determinación es consistente con numerosas investigaciones que postulan que un ambiente laboral saludable y armonioso puede influir directamente en la satisfacción y bienestar del trabajador. En el contexto educativo, un docente satisfecho es importante, ya que esto puede traducirse en

una enseñanza más eficaz y un compromiso más eficaz con la institución y los estudiantes.

En tercer lugar, la investigación concluye que hay una relación positiva y significativa entre la calidad de desempeño docente y la satisfacción laboral del docente. Esto refiere que cuando los docentes se desempeñan bien en sus funciones, su satisfacción laboral tiende a aumentar. La autoeficacia y el reconocimiento del buen desempeño aumentan la autoestima y la valoración profesional, factores intrínsecamente ligados a la satisfacción en el trabajo.

La calidad en el desempeño docente no solo es fundamental para el éxito también de los estudiantes, sino que se relaciona directamente con la satisfacción laboral del docente. Este resultado plantea que los docentes que perciben que están desempeñándose bien en sus roles tienden a sentirse más satisfechos en sus trabajos. Esto podría indicar una relación bidireccional en la que la satisfacción laboral aumenta la calidad del desempeño y viceversa.

Consecuentemente y a manera de conclusión, se puede afirmar que, estos resultados subrayan la importancia de una gestión efectiva que considera todos estos elementos en su estrategia para mejorar la educación. La creación de un ambiente laboral positivo, junto con el reconocimiento y el apoyo al desempeño docente, conducen a una mayor satisfacción laboral y, en última instancia, a una educación más efectiva y de mayor calidad.



## **CONCLUSIONES**

1. Se determina que existen relaciones estadísticamente significativas y positivas entre clima organizacional y calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.
2. Se determina que existen relaciones estadísticamente significativas y positivas entre clima organizacional y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.
3. Se determina que existen relaciones estadísticamente significativas y positivas entre calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.

## **RECOMENDACIONES**

1. Demostrada la importancia que tienen el clima organizacional, la calidad de desempeño docente y la satisfacción laboral del docente en una institución educativas de nivel secundario, se debe promover e implementar eventos de gerencia educativa como talleres y cursos relacionados con estas temáticas, con el propósito de mejorar la calidad de la administración en la educación.
2. Para contar con estudios más amplios sobre el clima organizacional, la calidad de desempeño docente y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas, es fundamental explorar diversos factores externos que puedan influir en estas variables, tales como: liderazgo del director, actitudes asertivas del docente, motivación laboral del docente, entre otros.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro P., G. B. (2015). *Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. Lima.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Anaya, D., y López, E. (2015). *Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria*. Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid.
- Anaya, D., y Suárez, J. (2010). *Evaluación de la Satisfacción Laboral del profesorado y aportaciones en la mejora del orden a la calidad de la educación*. Revista Española de Orientación y Pedagogía.
- Anaya, y Suárez. (2006). *La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, género y de la antigüedad profesional*. Revista de Investigación Educativa.
- Arredondo, M. (1989). *Notas para un modelo de docencia: Formación pedagógica de profesores. Teoría y experiencias en México*. Edit. ANUIES.CESU.
- Ascencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.
- Astocaza, J. (2004). *Desempeño profesional de los docentes de primaria, titulados en la Universidad Nacional de Educación en el año 2000, que laboran en los colegios de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación no publicada, UNE de Lima.
- Barriga, C. (1985). *Influencia del docente en el rendimiento del alumno*. Investigación. Ed. UNMSM.

- Bazán, M. (2007). *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico de los alumnos de Instituciones Estatales del Distrito de Ventanilla – Callao*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación no publicada, UNE, Lima.
- Calero Pérez, M. (1994). *Hacia la excelencia de la educación*. Editorial San Marcos.
- Calero Pérez, M. (2000). *El profesor del siglo XXI*. Editorial San Marcos.
- Caligiore, C. I (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Recuperado de: [www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf](http://www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf).
- Cantón, I., y Tellez M., S. (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. Revista Lasallista de Investigación.
- Capella, J. (2000). *La calidad de la educación en el aula*. Conferencia en el IV Congreso Nacional de Educadores. UPC.
- Carretero, M. (1993): *Constructivismo y educación*. Edelvives.
- Carrillo, S. (2002). *La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. En Proyecto de Fortalecimiento de la Gestión Educativa en y a través de los Institutos Superiores Pedagógicos- PROFOGED-GTZ. Materiales de trabajo sobre gestión educativa. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Cooperación Alemana de Desarrollo-GTZ.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*.(3ª Ed.). McGraw Hill.
- Cochran, W. (1981). *Técnicas de muestreo*. Continental S.A.
- Coll, C. y otros (1994. 2ª ed.): *El constructivismo en el aula*. Mc Graw Hill. Daza
- Portocarrero, J. (2006): *Análisis estadístico con SPSS 22*. Megabyte.

- Delors, (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe sobre la educación para el siglo XXI*. UNESCO.
- Días-Chiappe, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Santa Margarita de Surco, Lima- Perú*. Lima: Tesis de maestría.
- Díaz Barriga, F. y Hernández Rojas, G. (1998): *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Mc Graw Hill.
- Domínguez, C. (1999). *Incidencia del desempeño docente y la metodología didáctica en el rendimiento académico de los alumnos de quinto y sexto grado de primaria en dos instituciones de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado académico de Magister en la UNMSM de Lima.
- García, C. (2006). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gibson y colaboradores (1984). *Clima organizacional*. Extraído el 10 de julio del 2010 desde <http://www.monografias.com/trabajos/31/clima-organizacional-aula.shtml>
- Goncalves, A. (2000): *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Gonzales de S., Horia (1991). *Satisfacción Laboral en las funciones de Docencia, Investigación y Extensión en Docentes de la Universidad de los Andes, Núcleo Trujillo*. Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad de Zulia.
- Güell, L. (2014). *Estudio de la Satisfacción Laboral de los maestros*. UIC de Barcelona.

- Gutiérrez, J. (2003) *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos de la EBR de Lima*. Investigación ordinaria para el Instituto de Investigación de la UNE de Lima.
- Hernández Sampieri, Roberto y Otros. (1996). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. Interamericana S.A.
- Kerlinger, F. (1979). *Investigación del comportamiento. Técnica y metodología*. Interamericana S.A.
- López, Francisco (1995). *La gestión de calidad en educación*. Ed. La muralla.
- Lozano, A. (2014). *Satisfacción Laboral y el desempeño laboral de los docentes de la asociación educativa adventista central del este en el año 2014*. Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.
- Menarguez, J. (2004): *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Fundación Index.
- Mendoza, C. (2011). *Estudio del Estrés y la Satisfacción Laboral en los trabajadores agrícolas del Área de Empaque de la Hacienda El Carmen Ubicada en la Ciudad de Machala, del Grupo Reybanpac*. Universidad Estatal del Milagro. República del Ecuador.
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa editorial del Magisterio.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- Padua, Jorge. (2001). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. Fondo de Cultura y Económica.

- Rincón, J. (2005): *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Travers, R. (1981). *Criterios de una buena enseñanza*. Ed. Russell.
- Valdés, V. (2000). *La evaluación del desempeño del docente*. Ministerio de educación. MED.
- Valdés, V. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Ed. Pueblo y educación.
- Valdivia, E. (2003). *Liderazgo y gestión en los centros de educación técnica*. Printed in Perú.
- Vigo, E. (2016). *Grado de satisfacción laboral de los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
- Wilson, J. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Paidós.
- Zubieta, J. y Susinos, T. (1992), *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. CIDE de Madrid.

## **ANEXOS**



***INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “DANIEL ALCIDES CARRIÓN”***

***Cuestionario de Clima Organizacional***

ESTIMADO DOCENTE:

Agradecemos su colaboración con la Investigación desarrollando el cuestionario que permitirá medir el clima organizacional que predomina en su Institución Educativa.

El cuestionario es de carácter anónimo.

Seguidamente te presentamos 30 casos acerca del clima organizacional. Te pedimos que contestes a dichas preguntas reflexionando detenidamente sobre el contenido de cada una de ellas, luego marque una sola respuesta de acuerdo con las características que corresponden al clima que percibes en tu institución educativa.

El significado de los valores son los siguientes:

**1 = Muy bajo**

**2 = Bajo**

**3 = Regular**

**4 = Alto**

**5 = Muy alto**

NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, debes responder señalando con una X sólo una de las alternativas correspondiente a cada afirmación, con la mayor precisión y sinceridad posible a las cuestiones que se plantean.

Gracias por tu colaboración.

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
<b>COMUNICACIÓN</b>					
1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
<b>MOTIVACIÓN</b>					
7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
<b>CONFIANZA</b>					
14. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
<b>PARTICIPACIÓN</b>					
19. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30. ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

*INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “DANIEL ALCIDES  
CARRIÓN”*

**C C D D**

**CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE  
DESEMPEÑO DOCENTE**

**ESTIMADO DOCENTE:**

Estimado docente, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información referente al trabajo que realizas como docente en la institución educativa donde laboras.

La información solicitada tiene el carácter de anónima, y su procesamiento será reservado, por lo que te pedimos **SINCERIDAD** en las respuestas.

A continuación, encontrarás 16 afirmaciones relacionadas con tu trabajo docente en el aula. Lee cada una de ellas y luego marque una respuesta.

El significado de los valores son los siguientes:

**S : Siempre**

**CS : Casi siempre**

**AV : A veces**

**CN : Casi nunca**

**N : Nunca**

**NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS,** sólo debes responder con la mayor precisión y sinceridad posible a las cuestiones que se plantean.

Gracias por tu colaboración.

I. ¿Cómo califica la calidad de su **desempeño en la planificación curricular**, en los aspectos que se especifican?

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
1.1. Identificación problemática del contexto.					
1.2. Prevé las competencias a lograr.					
1.3. Organiza las capacidades e indicadores.					
1.4. Planifican en equipo de docentes la programación curricular.					

II. ¿Cómo califica la calidad de su **desempeño en la organización e implementación didáctica**, en los aspectos que se especifican?

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
2.1. Organiza el tiempo y espacio.					
2.2. Organiza la participación activa de los estudiantes.					
2.3. Diseña y elabora materiales para cada sesión.					
2.4. Implementación y uso de materiales.					

III. ¿Cómo califica la calidad de su **desempeño en la metodología del aprendizaje-enseñanza**, en los aspectos que se especifican?

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
3.1. Utiliza dinámicas de grupo.					
3.2. Aplica metodologías activas de enseñanza.					
3.3. Orienta técnicas para el autoaprendizaje.					
3.4. Utiliza técnicas educativas variadas.					

IV. ¿Cómo califica la calidad de su **desempeño en la evaluación y retroalimentación**, en los aspectos que se especifican?

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
4.1. Aplica técnicas de autoevaluación.					
4.2. Aplica técnicas de heteroevaluación.					
4.3. Aplica técnicas de evaluación tipo objetiva.					
4.4. Aplica técnicas de evaluación tipo ensayo.					

## **CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN**

### **LABORAL**

ESTIMADO DOCENTE:

Este cuestionario es una prueba muy fácil, consiste en que señales de cómo te sientes en relación a tu centro trabajo.

A continuación, encontrarás 26 afirmaciones relacionadas con tu trabajo laboral. Lee cada una de ellas y luego marque una respuesta.

El significado de los valores son los siguientes:

- S** : **Siempre**
- CS** : **Casi siempre**
- AV** : **A veces**
- CN** : **Casi nunca**
- N** : **Nunca**

NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, sólo debes responder con la mayor precisión y sinceridad posible a las cuestiones que se plantean.

Gracias por tu colaboración.

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
1. Mi salario es suficiente, me satisface.					
2. En la institución educativa tengo oportunidades de promoción y ascenso.					
3. Estoy satisfecho con los incentivos y premios que me dan.					
4. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que realizo.					
5. La limpieza e higiene es buena en mi lugar de trabajo.					
6. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.					
7. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.					
8. Estoy satisfecho de mis relaciones con el director.					
9. Estoy satisfecho de mis relaciones con todos los directivos.					
10. Estoy satisfecho de las relaciones con mis colegas.					
11. Estoy satisfecho de la forma como en mi institución educativa se cumple y se respeta las leyes laborales.					
12. En mi institución educativa se trata con justicia e igualdad.					
13. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.					
14. Estoy satisfecho del ritmo con que tengo que realizar mis actividades laborales.					
15. La forma en que se lleva la administración de la institución educativa sobre asuntos laborales me satisface.					
16. La supervisión que ejercen sobre mis labores de trabajo es satisfactoria.					

ITEMS	VALORES				
	N	CN	AV	CS	S
17. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.					
18. Me gusta la forma en que los directivos juzgan mis labores.					
19. Estoy contento (a) del apoyo que recibo de los directivos.					
20. Me gusta mi trabajo.					
21. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.					
22. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.					
23. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las actividades que se realizan en grupos de trabajo.					
24. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo en aspectos de mi trabajo.					
25. Me satisface mi grado de participación en el desarrollo institucional.					
26. Estoy contento del nivel de calidad educativa que brindamos en la institución.					



## VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y nombres del informante:</b>	Dr Liz Ketty BERNALDO FAUSTINO Doctora en Ciencias de la Educación conferido por la Undac
<b>Centro Laboral:</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
<b>Título de la investigación:</b>	Clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión" – Pasco – 2023
<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de Clima Organizacional: es un test de 30 ítems que valoran el ambiente o clima que impera en una institución. El cuestionario evalúa 4 dimensiones, estos son: <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Motivación <input type="checkbox"/> Confianza <input type="checkbox"/> Participación
<b>Autor(a) del instrumento:</b>	Lic. Rosario Hurtado Piñas

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
<b>Claridad</b>	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	10
<b>Objetividad</b>	Está expresado en conductas observables.	9
<b>Actualidad</b>	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
<b>Organización</b>	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	10
<b>Suficiencia</b>	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
<b>Tamaño</b>	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
<b>Intencionalidad</b>	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	10
<b>Consistencia</b>	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
<b>Coherencia</b>	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
<b>Metodología</b>	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
<b>Suma de calificaciones:</b>		95

**Indicaciones:** Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

<b>Escala de Valoración del Instrumento</b>	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable			Aplicable	

### OPINION DE APLICABILIDAD:

e	Aplicabl		Aplicable	después	de	No aplicable	
			corregir				

Pasco, 12 de junio del 2023



Dr Liz Ketty BERNALDO FAUSTINO

DNI. 43230175

## VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y nombres del informante:</b>	Julio César Carhuaricra Meza Doctor en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible Master en Sistema Integrado de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente. Dni 04014156
<b>Centro Laboral:</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
<b>Título de la investigación:</b>	Clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión" – Pasco – 2023
<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario sobre Calidad del Desempeño Docente: es un test de 16 ítems que recopilar información referente a la calidad del desempeño docente en una institución educativa. El cuestionario evalúa 4 dimensiones, estos son: <input type="checkbox"/> Desempeño en la planificación curricular. <input type="checkbox"/> Desempeño en la organización e implementación didáctica. <input type="checkbox"/> Desempeño en la metodología del aprendizaje-enseñanza. <input type="checkbox"/> Desempeño en la evaluación y retroalimentación.
<b>Autor(a) del instrumento:</b>	Lic. Rosario Hurtado Piñas

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
<b>Claridad</b>	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	9
<b>Objetividad</b>	Está expresado en conductas observables.	10
<b>Actualidad</b>	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
<b>Organización</b>	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	10
<b>Suficiencia</b>	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	10
<b>Tamaño</b>	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
<b>Intencionalidad</b>	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	10
<b>Consistencia</b>	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	10
<b>Coherencia</b>	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
<b>Metodología</b>	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
<b>Suma de calificaciones:</b>		97
<b>Indicaciones:</b> Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

### OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable		Aplicable después de corregir	No aplicable
-----------	--	-------------------------------	--------------

Pasco, 12 de junio del 2023



Julio César Carhuaricra Meza

DNI: 04014156

## VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y nombres del informante:</b>	CHAVEZ VALENTIN MARIA ELENA , identificado con DNI: 04015566 Maestra en docencia en el nivel superior
<b>Centro Laboral:</b>	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
<b>Título de la investigación:</b>	Clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión" – Pasco – 2023
<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de Satisfacción Laboral un test de 26 ítems que mide el nivel de satisfacción que tiene el o la docente referente a sus labores de trabajo en una institución educativa. El cuestionario evalúa 4 dimensiones, estos son: <input type="checkbox"/> Satisfacción con los estímulos y salarios <input type="checkbox"/> Satisfacción con las condiciones laborales <input type="checkbox"/> Satisfacción con la supervisión <input type="checkbox"/> Satisfacción con el trabajo
<b>Autor(a) del instrumento:</b>	Lic. Rosario Hurtado Piñas

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
<b>Claridad</b>	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	10
<b>Objetividad</b>	Está expresado en conductas observables.	9
<b>Actualidad</b>	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
<b>Organización</b>	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	10
<b>Suficiencia</b>	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	10
<b>Tamaño</b>	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
<b>Intencionalidad</b>	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
<b>Consistencia</b>	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
<b>Coherencia</b>	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
<b>Metodología</b>	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
<b>Suma de calificaciones:</b>		95

**Indicaciones:** Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

### OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>	No aplicable	<input type="checkbox"/>
-----------	-------------------------------------	-------------------------------	--------------------------	--------------	--------------------------

Pasco, 12 de junio del 2023

CHAVEZ VALENTIN MARIA ELENA

DNI: 04015566

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL, CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE Y**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

**EMBLEMÁTICA “DANIEL ALCIDES CARRIÓN” – PASCO – 2023”**

	<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
General	¿Qué relaciones existen entre clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”?	Establecer las relaciones que existen entre clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.	Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional, calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.	1. Tipo de investigación: <i>Investigación científica básica</i> 2. Diseño de investigación: <i>Investigación No Experimental</i> Diseño específico: <i>Transeccional correlacional</i> 3. Población: N = 115 4. Muestra: n = 90 5. Métodos: Inductivo, Deductivo, Analítico, Sintético. 6. Instrumentos de recolección de datos: Para medir Clima Organizacional: ▪ <i>Cuestionario de Clima Organizacional</i> Para medir Calidad de desempeño docente:
Específico 1	a) ¿Qué relaciones existen entre clima organizacional y calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”?	a) Determinar las relaciones que existen entre clima organizacional y calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.	H1 = Existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y calidad de desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.	
Específico 2	b) ¿Qué relaciones existen entre clima organizacional y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa	b) Determinar las relaciones que existen entre clima organizacional y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa	H2 = Existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel	

	Emblemática “Daniel Alcides Carrión”?	Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.	Alcides Carrión”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Cuestionario sobre calidad del desempeño docente</i> Para medir Satisfacción laboral del docente:</li> <li>▪ <i>Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL)</i></li> </ul>
Especcífico 3	c) ¿Qué relaciones existen entre calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”?	c) Determinar las relaciones que existen entre calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.	H3 = Existe una relación estadísticamente significativa entre calidad de desempeño docente y satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>7. Técnicas de procesamiento de datos: Distribución de Frecuencia, Media Aritmética, Desviación Estándar, Coeficiente de Correlación de Pearson, Coeficiente de Correlación rho de Spearman.</li> <li>8. Tratamiento estadístico: Análisis con el programa computacional SPSS, versión 22.</li> </ul>

<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>		
<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Clima Organizacional</b>	Comunicación	Comunicación, Traslado de información. Rapidez, agilidad. Respeto. Aceptación. Espacios y horarios. Ocultar información.
	Motivación	Satisfacción. Reconocimiento. Prestigio. Autonomía.
	Confianza	Confianza. Sinceridad.
	Participación	El profesorado propicia la participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales. Coordinación.
<b>Calidad de desempeño docente</b>	Desempeño en la planificación curricular	-Identificación problemática del Contexto. - Prevé las competencias a lograr. - Los contenidos son actualizados. - Planifican en equipo de docentes.
	Desempeño en la organización e implementación didáctica	- Organiza el tiempo y espacio. -Organiza la participación de los alumnos. - Diseño y elaboración de materiales. - Implementación y uso de materiales.
	Desempeño en la metodología del aprendizaje-enseñanza	- Utiliza dinámicas de grupo. - Aplica metodologías activas de enseñanza. - Orienta técnicas de autoaprendizaje. - Uso de técnicas educativas variadas.
	Desempeño en la evaluación y retroalimentación	- Aplica técnicas de autoevaluación. - Aplica técnicas de Heteroevaluación. - Aplica técnicas de evaluación tipo objetiva. - Aplica técnicas de evaluación tipo ensayo.

<b>Satisfacción laboral del docente</b>	Satisfacción con los estímulos y salarios	Satisfacción con el salario. Se cumplen las promociones y ascensos. Satisfacción con los incentivos y premios.
	Satisfacción con las condiciones laborales	Satisfacción con la distribución del trabajo. Condiciones de trabajo. Satisfacción con las relaciones personales. Se cumplen las normas laborales. Promoción de valores. Provisión de recursos y medios para el trabajo. Muestra satisfacción con el ritmo de trabajo.
	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con la gestión de la Dirección. Satisfacción con la supervisión realizada. Condiciones de atención. Reconocimiento de las tareas realizadas. Apoyo de los superiores.
	Satisfacción con el trabajo	Complacencia con el trabajo que realiza. Satisfacción con las oportunidades para mostrar fortalezas. Realización personal en el trabajo. Satisfacción con la participación en el grupo. Satisfacción con la autonomía en la toma de decisiones. Satisfacción con las decisiones del grupo. Satisfacción de la calidad de trabajo.