

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA RED N° 11 DE CONDEVILLA EN EL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES. 2013.**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN THE NETWORK CONDEVILLA IN THE DISTRICT OF SAN MARTÍN DE PORRAS 2013.**

**Autor: M g. Julio Marcial Mascco Padilla**

**RESUMEN**

El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres. 2013.

La población estaba conformada por 300 docentes, siendo la muestra escogida de 171 docentes. Los datos fueron recogidos mediante encuestas validadas a nivel nacional por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo y sometidos a juicio por tres expertos. Los datos fueron procesados utilizando el software Excel y SPSS, utilizando como prueba estadística el coeficiente de correlación de Spearman.

Conclusión. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, dado que el valor encontrado de  $p=0.000$  es menor que el nivel de significancia considerado,  $\alpha=0.05$ , y que el grado de correlación es

moderada por ser el valor de Rho encontrado de 0.521.

**Palabras claves:** Clima organizacional, satisfacción laboral y educación.

**ABSTRACT**

The overall objective of the study was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers Condevilla Network No 11 San Martín de Porres.2013.

The population consisted of 300 teachers, being the chosen sample of 171 teachers. Data Were collected through surveys Nationally validated by the psychologist Sonia Carrillo Palma trial for three experts. The data Were processed using Excel and SPSS software, using statistical test the Spearm an correlation coefficient.

Conclusion. There is a significant relationship Between organizational climate and job satisfaction, as the value found for  $p = 0.000$  is less than the significance level considered,  $\alpha = 0.05$ , and That the degree of correlation is moderate as the Rho value of 0.521 found.

**Key words:** organizational climate, job satisfaction and education

**INTRODUCCIÓN**

El presente estudio se realizó en la Red Educativa N° 11 de Condevilla, en el

Distrito de San Martín de Porres, en la ciudad de Lima Perú. Tiene una población estudiantil aproximada de 1200 estudiantes, de los cuales 300 son docentes, en los niveles primarios y secundarios.

La misión de las instituciones educativas es la formación integral de los estudiantes, el pleno desarrollo de sus potencialidades, la creación de la cultura, el desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial.

En la red educativa en estudio es una constante el descontento de los docentes debido a las remuneraciones recibidas, que consideran que no corresponden a la importancia de la labor desarrollada, a la falta de recursos para el desempeño de su labor, a la deficiente infraestructura, a la mala relación que tienen con los directores, a la deficiente administración, la falta de liderazgo de los directores, al descontento de los estudiantes y padres de familia.

Para revertir esta situación, debemos tomar en cuenta las conclusiones de muchas investigaciones, que indican que los resultados obtenidos por los alumnos están en función directa a la calidad de los profesores y las enseñanzas que trasmite. Esto confirma el papel clave que desempeña en la formación integral de los estudiantes.

Según Astorga, Blanco, Guadalupe, Hevia, Nieto, Robalino, Rojas (PRELAC, 2007) indica que los ministros de Educación de América Latina y el Caribe,

en el segundo foro estratégico del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC), afirman que los docentes son los actores fundamentales para asegurar el derecho a la educación de la población y contribuir al mejoramiento de las políticas educativas de la región. Su profesionalismo y compromiso ético inciden de manera directa en las posibilidades de las personas para ejercer su derecho de aprender y en la capacidad de los estados para implementar políticas educativas eficaces y coherentes con las aspiraciones de desarrollo de los países.

En efecto, excluidas las variables extraescolares como el origen socioeconómico de los alumnos, la calidad de los profesores y el ambiente que logran generar en la sala de clase son los factores más importantes que explican los resultados de aprendizaje de los alumnos. Ninguna reforma de la educación ha tenido, ni probablemente tendrá éxito, sin el concurso del profesorado. Las políticas orientadas a mejorar la calidad de la educación sólo pueden ser viables si los esfuerzos se concentran en transformar, con los docentes, la cultura de la institución escolar.

A nivel nacional, se presentan discrepancias entre lo que los docentes exigen y lo que reciben, generándose conflictos entre la importancia de la profesión y las condiciones laborales reales. Se reconoce la urgencia de satisfacer la necesidad de rodear al

docente de un entorno adecuado. Según el Proyecto Educativo Nacional al 2021, (2006), una de las políticas de Estado es, “convertir a la institución educativa en espacios acogedores, organizados expresamente para propiciar la cohesión de los estudiantes, así como la convivencia grata y productiva en el aula y en el centro educativo entre todos los estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa”

Además, investigaciones realizadas sobre la satisfacción de los clientes en las instituciones educativas confirman que un clima organizacional ordenado y saludable, es una de las cualidades de una organización eficaz.

A nivel de la red educativa en estudio, es notoria la insatisfacción de los docentes, originados en parte por una deficiente relaciones interpersonales, falta de recursos, deficiencias en la administración, etc. que finalmente originan una deficiente calidad en la enseñanza.

Chiang, Martín, Núñez, (2010) expresa que “Una de las maneras más eficaces de mantener satisfecho a sus empleados, logrando asimismo un mejor rendimiento en el trabajo es ser garantes de una atmósfera o clima organizacional adecuado”.

Es indudable que las personas que desarrollan su trabajo con agrado, que disfrutan con su trabajo, que se llevan bien con sus compañeros y superiores elevan su rendimiento y se convierten en el factor de cambio más valioso para su

institución. Esto ha traído como consecuencia que las organizaciones han cambiado su manera de pensar y actuar frente a sus trabajadores.

Existen factores internos y externos a las instituciones educativas que inciden sobre la satisfacción de los docentes. Aún cuando todas las instituciones educativas estatales desarrollan sus actividades bajo el amparo de unas mismas leyes, en algunas de ellas, los docentes de algunas instituciones perciben de una manera diferente a su organización, originándole una actitud positiva o negativa en el desempeño de su trabajo. Es decir que cada organización tiene una manera particular de ser, propia de su historia, forma de administrar, relaciones interpersonales, etcétera, concepto llamado clima organizacional.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son conceptos que comprenden al área de recursos humanos y están muy relacionados. Los niveles de satisfacción laboral repercuten en el clima organizacional y el clima organizacional afecta a la satisfacción laboral. A pesar de su interacción, ambos son conceptos diferentes con sus propias características.

La presente investigación contribuirá a que las Instituciones Educativas en estudio se sujeten a las políticas de estado, según el Proyecto Educativo Nacional al 2021, de convertir a las instituciones educativas en espacios acogedores y organizados, y una convivencia grata entre todos sus integrantes, principalmente para sus

docentes, actores principales de la educación. Además permitirá que la UGEL correspondiente dicte las políticas necesarias para ampliarlas a las demás instituciones de su sector.

Facilitará que el proceso de aprendizaje y enseñanza se realice en las condiciones más adecuadas y con docentes más satisfechos, trayendo como consecuencia que los grandes beneficiados serán los estudiantes, debido a que su formación integral será de calidad y en el futuro serán personas más competitivas. Los otros beneficiados serán los docentes, padres de familia y la sociedad en su conjunto.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La población estaba Constituida por 300 docentes de 11 instituciones educativas de la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres 2013.

La técnica de muestreo utilizada fue el probabilístico aleatorio estratificado.

Para su cálculo se considerará un nivel de error de 5% ,95% de confianza, el tamaño de la muestra estimada es de 171 docentes distribuidas en forma proporcional al número total de docentes en cada una de las 11 instituciones educativas de la Red N° 11. Para obtener el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente ecuación:

Con la finalidad que la muestra sea representativa de todas las instituciones

educativas , se calculó un factor para repartirlo en forma proporcional.

$$\text{Factor} = 169 / 300 = 0.5633 = 0.57$$

El tamaño de la muestra para cada institución educativa, se obtuvo multiplicando la cantidad total de docentes por el factor, aplicando el criterio de inclusión, en el caso de salir el resultado con decimales, se realizó el redondeo correspondiente. Por redondeo la muestra utilizada fue de 171 docentes.

Por ser un muestreo probabilístico, los docentes integrantes de la muestra en cada institución educativa se escogieron en forma aleatoria. En primer lugar, para escoger un docente se utilizó de Microsoft Office Excel, la función: aleatorio entre (1; cantidad total de docentes en dicho centro educativo).

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

El instrumento fue aplicado a los 171 docentes que conformaron la muestra, pertenecientes a las 11 instituciones educativas de la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres. 2013.

Se utilizó el cuestionario estandarizado elaborado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, que fue aplicado en el Perú a trabajadores de diferentes empresas de producción y de servicios, tanto estatales como particulares y adaptado por los investigadores, la cual fue validado por los expertos.

Para la variable clima organizacional, el cuestionario estuvo constituido por 50 preguntas, distribuidas en 09 preguntas para la dimensión autorrealización, 08 preguntas para la dimensión involucramiento laboral, 10 preguntas para la dimensión supervisión, 07 preguntas para la dimensión comunicación y 16 preguntas para la dimensión condiciones laborales; la medición se realizó con la escala Likert, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: nunca, poco, regular, mucho y siempre.

Asimismo, para la recopilación de datos de la variable satisfacción laboral, el instrumento estuvo constituido por 27 preguntas, distribuidas en 05 preguntas para la dimensión significación de la tarea, 08 preguntas para la dimensión condiciones de trabajo, 09 preguntas para la dimensión reconocimiento personal y/o social, 05 preguntas para la dimensión beneficios económicos; la medición se realizó con la escala Likert, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: total desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, total acuerdo.

Para la validación de los instrumentos de la investigación, esta se realizó utilizando el coeficiente con Alfa de Crombach, la escala para interpretar es el coeficiente de confiabilidad es:

0 a 0.10 No es confiable.

0.11 a 0.49 Baja confiabilidad

0.5 a 0.75 Moderada confiabilidad.

0.76 a 0.89 Fuerte confiabilidad.

0.9 a 1 Alta confiabilidad

Realizada la encuesta piloto a 10 docentes pertenecientes a la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres, se encontró, a través de la aplicación del SPSS, los alfa de Crombach siguientes: para el Clima Organizacional 0.944 y para la Satisfacción laboral 0.857, Con lo que se confirmaba que los instrumentos aplicados son confiables. Adicionalmente, se sometió los cuestionarios al juicio de tres expertos.

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y figuras estadísticas, utilizando para ello el software estadístico SPSS y el Excel.

La estadística descriptiva se utilizó para la presentación de los resultados en forma de cuadros o gráficos, que nos ayudaron a la descripción, visualización y resumen de los datos.

La estadística inferencial permitió que de las conclusiones del análisis de una muestra, aplicarla a toda la población.

Por ser el clima organizacional y la satisfacción laboral, variables ordinales, le correspondió un análisis no paramétrico y como prueba estadística el coeficiente de Spearman.

El estadístico  $\rho$  viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

$\rho$  = Coeficiente de correlación de Spearman

D = Diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden  $x - y$

N = Número de pareja de datos

Para la prueba de hipótesis se utilizó un nivel de significancia  $\sigma = 5\% = 0.05$  y para la interpretación del nivel de correlación Rho de Spearman, se tomó en cuenta los siguientes criterios.

De 0.00 a 0.19 muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 baja correlación

De 0.40 a 0.59 moderada correlación

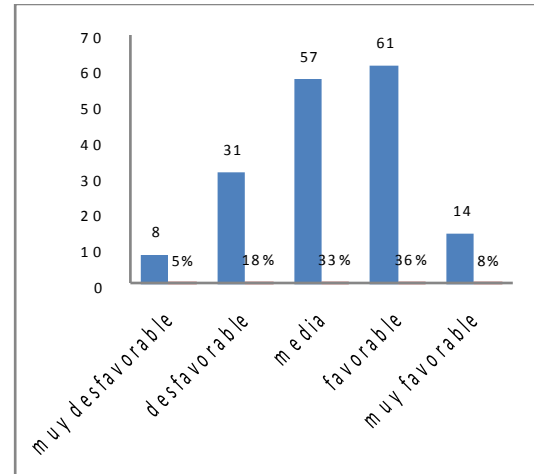
De 0.60 a 0.79 buena correlación

De 0.80 a 1.00 muy buena correlación

## RESULTADOS

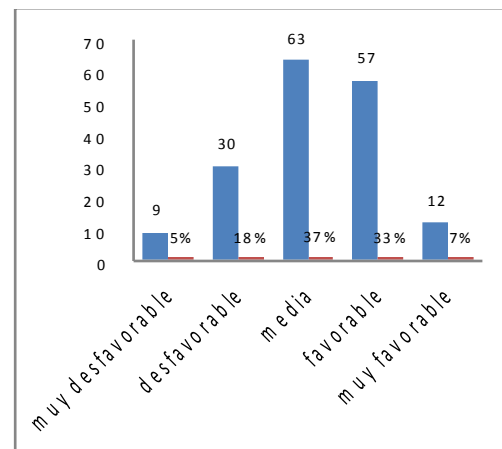
Después de haber aplicado el cuestionario para medir el clima organizacional y sus dimensiones se encontraron los siguientes resultados:

Figura 1. Nivel de clima organizacional



Según la figura 1, se aprecia la cantidad de docentes y los porcentajes de cómo se percibe el clima organizacional. El 36% lo considera favorable y el 33% lo considera media, ni favorable ni desfavorable, concentrándose la mayoría en este rango. Los extremos de muy desfavorable y muy favorable, solo suman el 13%. Concluimos que el clima organizacional tiene tendencia media, ni favorable ni desfavorable.

Figura 2. Nivel de autorrealización



Según la figura 2, se aprecia la cantidad de docentes y los porcentajes de cómo se

percibe la dimensión autorrealización. El 37% lo considera media, ni favorable ni desfavorable, y el 33% favorable, concentrándose el 70% en este rango, por lo que concluimos que el docente considera que el medio laboral le favorece en término medio, ni favorable ni desfavorable, su desarrollo personal y profesional.

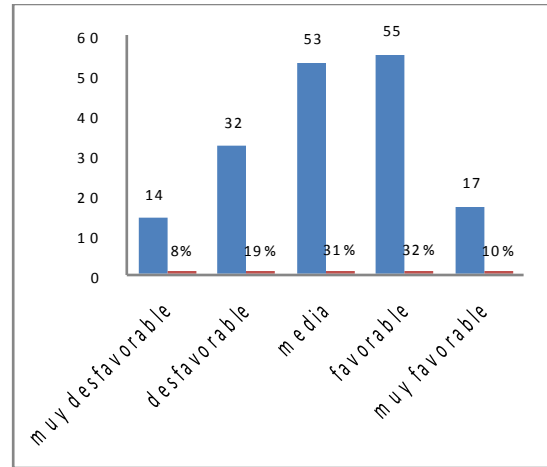
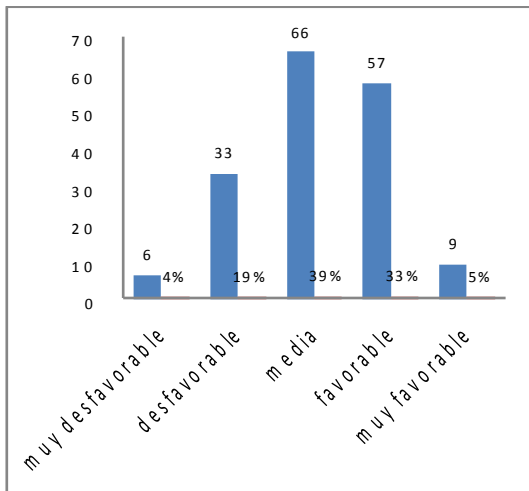


Figura 3. Nivel de involucramiento laboral



Según la figura 4, se aprecia la cantidad de docentes y los porcentajes de cómo se percibe la dimensión supervisión. El 32% lo considera favorable y el 31% media, ni favorable ni desfavorable, concentrándose el 63% en este rango, por lo que concluimos que el docente aprecia la supervisión como un factor medio, ni favorable ni desfavorable, en su trabajo.

Según la figura 3, se aprecia la cantidad de docentes y los porcentajes de cómo se percibe la dimensión involucramiento laboral. El 39% lo considera media, ni favorable ni desfavorable, y el 33% favorable, concentrándose el 72% en este rango, por lo que concluimos que el docente tiene una identificación media, ni favorable ni desfavorable, con los valores organizacionales y compromiso con la marcha de la institución.

Figura 5. Nivel de comunicación

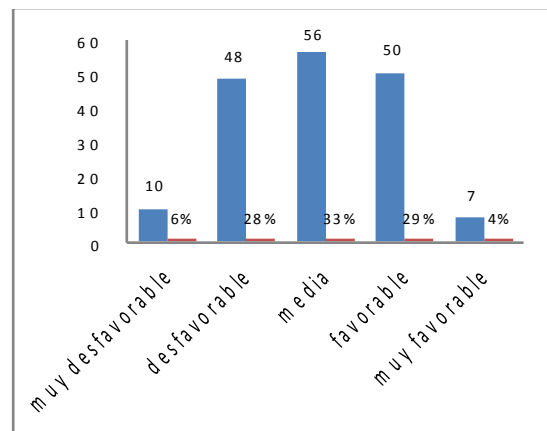
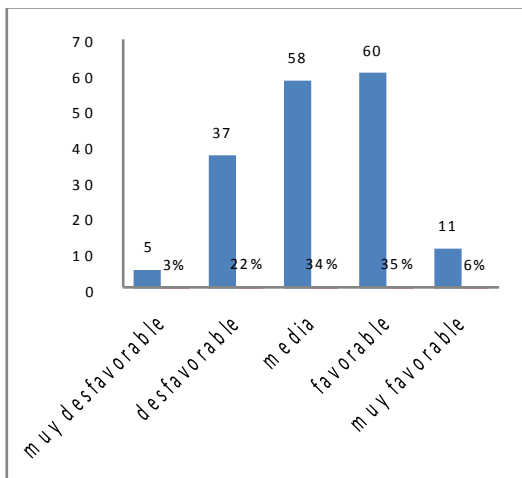


Figura 4. Nivel de supervisión

Según la figura 5, se aprecia la cantidad de docentes y los porcentajes de cómo se percibe la dimensión comunicación. El 90% lo considera dentro del rango desfavorable, media y favorable, distribuyéndose casi en forma pareja en

estas tres calificaciones, por lo que concluimos que el docente valora como media, ni favorable ni desfavorable, la fluidez, claridad, coherencia de la información, tanto en el funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

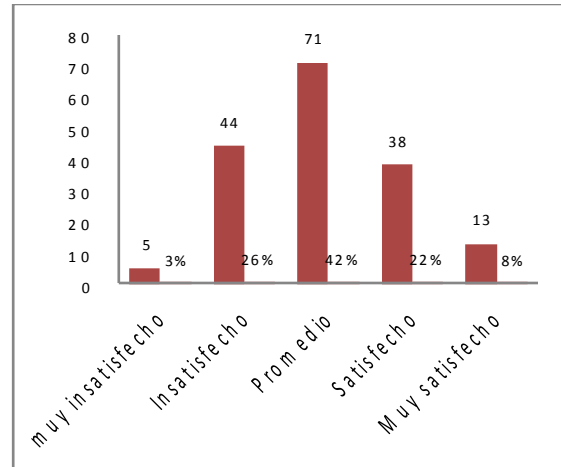
Figura 6. Nivel de condiciones laborales



Según la figura 6, se aprecia la cantidad de docentes y los porcentajes de cómo se percibe la dimensión condiciones laborales. El 35 % lo considera favorable, el 34 % media y el 22 % desfavorable. Por lo que concluimos, que el docente valora como media, ni favorable ni desfavorable, que la institución provee los elementos materiales, económicos y /o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

El análisis del resultado de satisfacción laborales es la siguiente:

Figura 7. Nivel de satisfacción laboral



Según la figura 7, se aprecia la cantidad de docentes y los porcentajes de cómo se percibe la satisfacción laboral. En términos generales se puede apreciar una tendencia clara al promedio, ni satisfecho ni insatisfecho, siendo la distribución casi simétrica.

En la tabla 1, de contingencia clima organizacional y satisfacción laboral notamos que el 30.4 % de los consultados valoran al clima organizacional entre media y favorable y la satisfacción laboral como promedio, la opinión de los demás es muy dispersa. Ningún consultado opina que el clima organizacional es muy desfavorable y que la satisfacción laboral es muy insatisfecho. Para los % totales del clima organizacional y la satisfacción laboral encontramos una distribución casi simétrica.



Tabla de contingencia Clima organizacional \* Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					
		muy insatisfecho	insatisfecho	promedio	satisfecho	muy satisfecho	Total
Clima organizacional	muy favorable	0	1	4	5	4	14
		,0 %	,6 %	2,3 %	2,9 %	2,3 %	8,2 %
	favorable	1	7	27	21	5	61
		,6 %	4,1 %	15,8 %	12,3 %	2,9 %	35,7 %
	media	2	18	25	8	4	57
		1,2 %	10,5 %	14,6 %	4,7 %	2,3 %	33,3 %
desfavorable		2	12	14	3	0	31
		1,2 %	7,0 %	8,2 %	1,8 %	,0 %	18,1 %
muy desfavorable		0	6	1	1	0	8
		,0 %	3,5 %	,6 %	,6 %	,0 %	4,7 %
Total		5	44	71	38	13	171
		2,9 %	25,7 %	41,5 %	22,2 %	7,6 %	100,0 %

Fuente. Elaboración SPSS

### Contrastación de Hipótesis

Para la hipótesis general.

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres. 2013.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la

satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres. 2013.

Considerando un nivel de significancia de  $\alpha = 5\% = 0.05$

Utilizando la correlación de Spearman y con el SPSS hallamos los siguientes resultados.

*Correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral*

		clim orga	satilabo
Rho de Spearman	clim orga	Coeficiente de correlación	1,000 ,521**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	171 171
	satilabo	Coeficiente de correlación	,521** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	171 171

Los valores encontrados son  $p=0,000$  y  $Rho=0,521$ .

Dado que el valor  $p=0,000 < 0,05$ , menor que nuestro nivel de significancia, rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  y nos quedamos con la hipótesis alterna  $H_1$ , es decir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres, 2013.

Para la interpretación del Rho de Spearman se utilizó los siguientes criterios:

De 0.00 a 0.19 muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 baja correlación

De 0.40 a 0.59 moderada correlación

De 0.60 a 0.79 buena correlación

De 0.80 a 1.00 muy buena correlación

El valor de Rho encontrado es 0.521, por lo que concluimos que si bien existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta correlación es moderada, quiere decir que su valor predictivo es moderada y que habría otros factores que estarían incidiendo en la satisfacción laboral.

## DISCUSIÓN

En la descripción del clima organizacional y sus dimensiones, encontramos que su evaluación es media, ni favorable ni desfavorable, lo que contradice lo que los docentes manifiestan personalmente, su gran descontento principalmente con la supervisión, por considerar deficiente actuación del director, por no tener

liderazgo y no influir en forma positiva en su trabajo; y a las condiciones laborales, por no tener los medios materiales para el desempeño de su trabajo lo que se esperaba se traduzca en el presente estudio. Esto podría interpretarse como la poca importancia que le dan a responder a los cuestionarios, a la intención de proteger a sus autoridades o a las experiencias vividas en sus anteriores trabajos en otras instituciones educativas.

En los antecedentes encontrados se encuentran climas organizacionales negativos, encontrándose deficiencias en todas sus dimensiones, pero resaltando la deficiencia en la supervisión, por que las autoridades no tienen liderazgo. Esta situación, en la práctica, es similar a las presentadas en las instituciones de la red que estudiamos.

Con respecto a la satisfacción laboral, si bien encuentra una satisfacción promedio, ni satisfecho ni insatisfecho, llama la atención la calificación en las dimensiones nivel de significación y beneficios económicos.

El nivel de significación de la tarea ha sido considerado como muy satisfecho, lo que resalta la disposición que tiene el docente para la realización de su tarea en función de lo valiosa que considera la tarea que realiza.

En lo que respecta a los beneficios económicos ha sido considerado como satisfacción promedio, ni satisfecho ni insatisfecho. Se esperaba que los docentes manifiesten su gran descontento con respecto a las remuneraciones económicas

que reciben y que lo manifiestan personalmente y grupalmente, traducándose en paros y huelgas.

En los antecedentes presentados se nota que el factor beneficios económicos es uno de los más importantes para la satisfacción laboral, encontrándose mayormente insatisfechos. Otro factor trascendente son las condiciones de trabajo laborales. Lo que es de resaltar que todos los docentes muestran su satisfacción por la significación de la tarea, es decir que a pesar de las situaciones adversas ellos muestran satisfacción por el trabajo que realizan en beneficio de los estudiantes y por ende de la sociedad.

Según lo hallado en la presente investigación existe una relación significativa entre el clima organizacional y dimensiones y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres, 2013, pero la correlación es moderada.

Los estudios realizados anteriormente muestran diferentes conclusiones con respecto a la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Muchos autores no encuentran una relación determinante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Fernández y Sánchez (1996) señalan que la satisfacción laboral arranca en gran medida de la valoración que realiza el individuo del conjunto de características que describen los estímulos de su contexto de trabajo, el clima organizacional es la descripción de las

características que percibe el individuo de su organización.

Por otro lado, Salinas (1994), señala que la satisfacción laboral tiene una relación directa con el desempeño del trabajador y se reconoce una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

La experiencia nos muestra lo beneficioso, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, comunican, respetan, trabajan en armonía y cooperación, es decir existe un buen clima organizacional.

Según Chiang (2010). Se realizaron diversas investigaciones que analizaron la relación entre clima – satisfacción, pero no hubo consenso referido a la dirección de la causalidad de tal relación; quiere decir quién era primero en la relación, si era clima – satisfacción o satisfacción - clima.

Hasta fines de los años 90 parecía que no existía consenso sobre esta relación clima organizacional y satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados de las diversas investigaciones.

Sin embargo, en las décadas ya pasadas se obtuvieron diversos resultados de investigaciones hechas donde indican y refuerzan que las percepciones individuales sobre el clima sí presentan relación de bastante significancia con la satisfacción laboral y sus variadas dimensiones de la misma.

La mayoría de ellos, encuentran que el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción laboral. Algunos concluyen en que solo algunas de las dimensiones del clima organizacional afectan a la satisfacción laboral.

Otros le encuentran correlación, pero no afirman si la satisfacción laboral afecta al clima organizacional o este a la satisfacción, más bien parece que la dirección de causalidad es mayor del clima a la satisfacción.

Lo que si están de acuerdo que la satisfacción laboral tiene una relación directa con el desempeño del trabajador.

La experiencia nos muestra que cuando estamos en un clima agradable, nos sentimos más satisfechos y nos estimula a realizar mejor nuestro trabajo.

Consideramos que se pudiera generalizar los resultados de este estudio, solo para las instituciones educativas de características socio - económicas parecidas a las estudiadas, debido a que cada contexto tiene sus propias características y sus docentes viven diferentes realidades, por lo tanto su percepción de su entorno es diferente.

## CONCLUSIONES

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres. 2013. Por ser el valor encontrado  $p=0,000$

$\alpha=0.05$  y  $Rho=0.521$ .

El valor de Rho encontrado es 0.521, por lo que concluimos que si bien existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta correlación es moderada, quiere decir que su valor predictivo es moderada y que habría otros factores que estarían incidiendo en la satisfacción laboral. Es conveniente encontrar estos factores para mejorar la satisfacción laboral de los docentes, mejorando de esta manera la calidad educativa.

#### BIBLIOGRAFÍA

1. Alí L. (2010). *Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. 1° Ed. Guanajuato. México: Universidad de Guanajuato. Libro digital satisfacción laboral de los docentes.
2. Amorós E. (2007). *Comportamiento organizacional*. En busca de desarrollo de ventajas competitivas. Escuela de economía. Usat. Lam bayeque
3. Astorga A., Blanco, R., Guadalupe, C., Hevia, R., Nieto, M., Robalino, M., Rojas, A., PRELAC (2007). *Educación de calidad para todos: Un asunto de derechos humanos*. Buenos Aires. Argentina.
4. Brunet L., (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México.
5. Bustamante M., Hernández J. y Yañez L (2005). *Análisis del clima organizacional en el Hospital Regional de Talca. Revista Estudios Seriados en Gestión de Salud, 5(11)*
6. Chiang M., Martín M., y Nuñez A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Vol. 2. Madrid. España: Ed. Universidad Pontificia Comillas.
7. Díaz Bretones, F. y Montalbán Peregrín, M. (2004). *El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral*. A. Rodríguez (coord.), *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC.
8. Fernández M. y Sánchez J. (1996). *Manual de prácticas de psicología organizacional*. España: Ediciones Amarú.
9. Garzón M., (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Editor: Universidad del Rosario.
10. Goncalves A., (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Sociedad (SLC).
11. Martín M., (1998). *Clima de trabajo y participación en las Organizaciones y funcionamiento de los centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. España: Ministerio de Educación y Cultura. Universidad de Alcalá.
12. Martínez M.D., (2003). *La Gestión Empresarial: Equilibrio objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
13. Menéndez C. y Moreno F., (2006). *Ergonomía para docentes. Análisis del*

*ambiente de trabajo y prevención de riesgos*. 1° Ed., Barcelona, España: GRAÓ. Libro digital de Satisfacción laboral docente.

14. Nérici I. *Introducción a la supervisión escolar* 1986. Editorial Kapeluz. Argentina
15. Palma S (2004). *Escala Clima Laboral Cl-Spc ( 1ra ed.)*. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.
16. Proyecto Educativo Nacional (2006). *La educación que queremos para el Perú*. Propuestas del Consejo Nacional de Educación. Lima – Perú.
17. Robbins S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Pearson. Edic. Décimo tercera. México.
18. Rodríguez D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.
19. Salinas C., Laguna J., Mendoza M. (1994). *La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica*. México: Salud Pública.
20. Sánchez H. y Reyes. C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Mantaro. Lima.
21. Silva M. (1996). *El Clima en las Organizaciones*. Editorial EUB. Barcelona.
- Universidad de Guanajuato. (2007). *Ley orgánica de la Universidad de Guanajuato*. Gto., México. Primera edición.
22. Toro F. (2001). *El clima organizacional: Perfil de empresas colombianas* Medellín, Cincel.