



## Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente

Héctor Enrique Escobar Olguín, Fabiola Odette Flores Solís, Reyna Yarely Carreón Ávila.

*Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias*  
 Correo Electrónico: [hector.escobar@gestion.tecsanpedro.edu.mx](mailto:hector.escobar@gestion.tecsanpedro.edu.mx), Calzada Tecnológico #53,  
 San Pedro de las Colonias Coahuila, México, 8721143195

*Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:*

*Revisión por pares*

*Fecha de publicación: Julio 2019*

### Resumen

El presente estudio tuvo como propósito verificar el ambiente laboral del Instituto, en relación a la plantilla docente. Constatar si el desempeño es el adecuado al ambiente laboral. La investigación se desarrolla en el ITS de San Pedro de las Colonias. Se utiliza una metodología cuantitativa y diagnóstica para obtener información. Se diseñaron dos Instrumentos para recopilar información. De la información obtenida se descubre que la comunicación, el respeto, la satisfacción, la equidad, entre otros, representan factores completamente relacionados con el tema del presente estudio. La muestra que estuvo a favor del análisis se conformó por 21 docentes. Los instrumentos utilizados, se validaron estadísticamente a través del Alfa de Cronbach (con un resultado de 0.838), posteriormente, se concluye que el clima laboral que envuelve a la Institución es el óptimo y de igual manera el docente tiene un buen desempeño, sin embargo, el hecho de que no existiera un clima laboral favorable no afecta su manera de trabajar.

**Palabras clave:** ambiente laboral, clima organizacional, condición de trabajo, desempeño laboral, satisfacción laboral

### Abstract

The purpose of this study was to verify the work environment of the Institute, in relation to the teaching staff. Check whether the performance is appropriate to the work environment. The research is developed in the ITS of San Pedro de las Colonias. A quantitative and diagnostic methodology is used to obtain information. Two Instruments were designed to collect information. From the information obtained, it is discovered that communication, respect, satisfaction, equity, among others, represent factors completely related to the subject of this study. The sample that was in favor of the analysis was formed by 21 teachers. The instruments used were statistically validated through the Alfa de Cronbach (with a result of 0.838), later, it is concluded that the work environment that surrounds the Institution is the optimum and in the same way the teacher has a good performance, however, the fact that there was no favorable work environment does not affect the way they work.

**Keywords:** work environment, organizational climate, work condition, job performance, job satisfaction

## INTRODUCCIÓN

Analizar el clima laboral de una institución es de vital importancia para así ver el entorno donde se desarrolla el personal docente debido a que dichas Instituciones deben lograr que sus trabajadores se encuentren motivados, satisfechos y gustosos por realizar sus actividades, incluyendo características del ambiente laboral tales como la comunicación,

Indagar si el clima laboral del plantel es el óptimo para el desempeño del docente y así conocer si éste repercute en sus labores, es el objetivo presente en el estudio.

Se considera que el nivel de rendimiento del docente al desempeñarse, va de la mano con la condición que se vive dentro de la institución en la cual labora, dicho comentario se corrobora mediante la palabra de De Frutos (2007), señalan que se hace mención de que un buen entorno laboral afecta a las personas y a los procesos de trabajo, mejorando como consecuencia, los resultados. Y a su vez, Velasco et. al (2012) opinan, que el problema no es en sí el trabajo que se desempeña, sino las relaciones humanas y las actitudes personales que influyen en el ámbito de trabajo. Solar & Díaz (2009), aportan que un buen docente es el que motiva, inquieta e interesa a los estudiantes.

El profesor debe sentirse satisfecho al laborar dentro de cualquier Institución, debido a que esto repercutirá en que su desempeño sea bueno, o por el contrario, que el maestro no sienta comodidad en el plantel, comentario apoyado por Calcina (2012), haciendo mención de que el clima institucional influye en el desempeño laboral, debido a que el docente que encuentra en su entorno laboral obstáculos o malestar, no se desenvuelve como le concierne al no sentirse satisfecho en sus relaciones interpersonales. Ramos (2012),

equidad, respeto, solución de problemas, capacitaciones, entre otros; Serrano & Saldivia, (2016), indican que el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad de los individuos y por ende de la misma organización o empresa.

argumenta que un clima organizacional adecuado hace sentir más cómodos a los integrantes de la organización, además se involucra con las necesidades humanas, la motivación y la satisfacción laboral.

Si en una Institución no llega a existir un buen ambiente laboral, éste afecta indirectamente a los docentes, por su parte, Jiménez et. al (2012), aportan en su obra que si éste desgaste no es tratado a tiempo se va acrecentando con los años y en el ejercicio docente, hasta el punto en que los profesionales soliciten licencias médicas producto de enfermedades profesionales ocasionadas por su labor. Así mismo, Rojas et. al (2008), concuerda con lo anteriormente mencionado que en cuanto a la Institución, se presenta un deterioro de las relaciones en el trabajo con aumento de conflicto, e incremento de la insatisfacción laboral, propensión al abandono del puesto y ausentismo, con las consecuentes pérdidas de eficacia y eficiencia en su labor.

Un factor que se ha tomado en cuenta es el hecho de que la institución se encuentre equipada óptimamente para así impulsar el mejoramiento del desempeño, como menciona Colmenares (2006), que tanto el clima escolar como el de aula se desarrollan entre dos extremos: uno favorable, que representa un clima abierto, participativo, ideal, coherente, en el cual existiría mayor posibilidad para la formación integral del educando desde el punto de vista académico, social y

emocional. Y a su vez Cuadra et. al (2012), consideran que es preciso dotarse de herramientas educativas que ayuden a su logro, sabiendo de la enorme dificultad, complejidad y diversidad de variables que están de trasfondo. Junto a otros autores, Jalk (2010), en uno de sus artículos afirma que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño laboral.

La comunicación entre el personal, jefes y compañeros, es percibida como un factor determinante que influye directamente en el desempeño de los catedráticos siendo esto un punto de análisis en la investigación, en una de sus obras Bris (2000), señala que el clima de trabajo en las organizaciones es a la vez un elemento facilitador y también el resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos y vertientes, sin olvidar el elemento humano y consiguientemente la comunicación, participación, confianza y respeto, entre otros.

Como se ha mencionado, el clima laboral es fundamental dentro de los centros de trabajo, afirmando así Colmenares (2006), que el clima de trabajo en los centros, desde una perspectiva multidimensional y dinámica, puede ser considerado uno de los elementos fundamentales de las organizaciones capaces de aprender y, con ello, responde a los retos que, en el ámbito social y educativo tienen planteadas las instituciones y organizaciones.

## **METODOLOGIA**

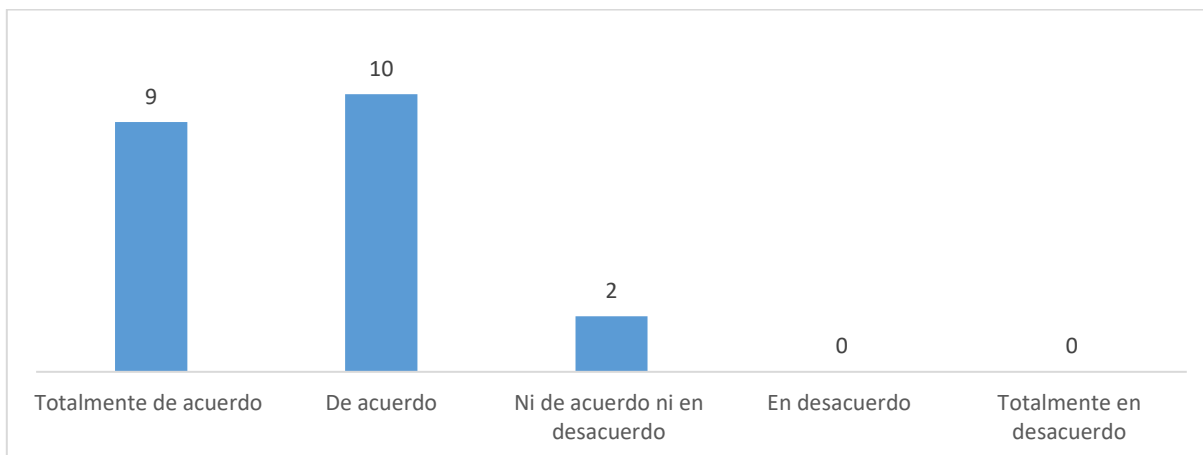
La metodología aplica para la realización de la presente investigación es

cuantitativa al hacer un conteo de las respuestas obtenidas por medio de encuestas y diagnóstica al hacer un análisis de los resultados mediante gráficas. El número total de encuestados es de 30. Por situaciones diferentes solo contestaron 21 docentes de la Institución.

La población en la cual se centra la investigación es en docentes de la Institución donde primeramente, se asiste al plantel para la aplicación de un cuestionario basado en preguntas abiertas dando la libertad a los profesores de externar un punto de vista, esto siendo de apoyo para la elaboración de un instrumento que consta de 15 interrogaciones con opción de la Escala de Likert (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo, respectivamente). Teniendo dicho instrumento, se asiste una segunda vez a la Institución para dar paso a la aplicación de éste. Obtenidas las respuestas y en base a los resultados, se prosigue a la realización de un vaciado de datos, el cual es de soporte para aplicar las pruebas estadísticas que avalan la confiabilidad del estudio.

Posteriormente, en base a la aplicación del método que valida la investigación, el cual consta del Alfa de Cronbach y posteriormente indicar la Correlación de las preguntas con las respuestas, se obtienen tres cuestiones que están por debajo del indicador (0.70); por tal motivo se asiste a la Institución para la aplicación de un segundo instrumento que consta únicamente de tres preguntas generando así que el resultado aumente y se establezca en 0.838

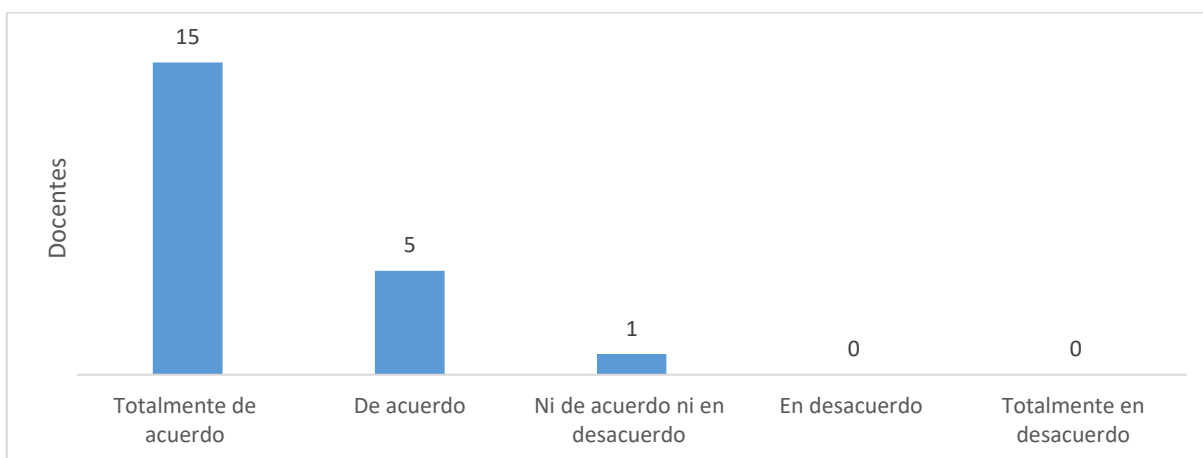
## RESULTADOS



**Figura1.** Docentes que opinan que el ambiente laboral de la Institución es el adecuado. *(Fuente propia)*

El 90.47% de los docentes encuestados consideran que el ambiente laboral en el que se desarrollan es el adecuado, sin embargo, 10 personas sienten que hay algo que no les hace

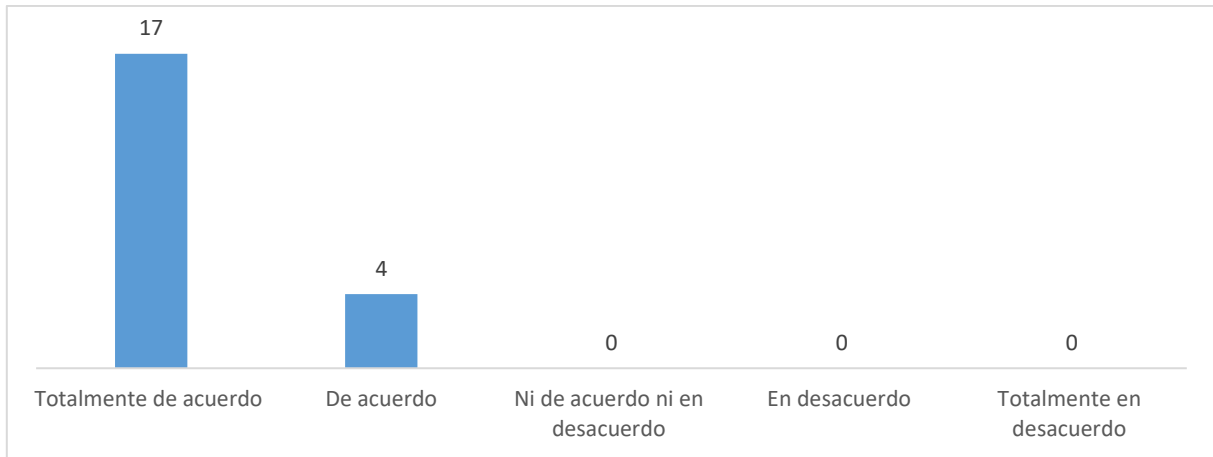
sentirse totalmente satisfechos, por su parte dos de veintiún personas encuestadas consideran tal vez que les es indiferente el lugar donde trabajan.



**Figura2.** Opinión de los docentes acerca si su desempeño es bueno. *(Fuente propia)*

Se confirma que el desempeño laboral según los resultados que observan indica que todos los encuestados consideran que exista un buen desempeño. El 28.57% de los docentes de la Institución, pueden llegar a considerar algún factor que no los haga estar

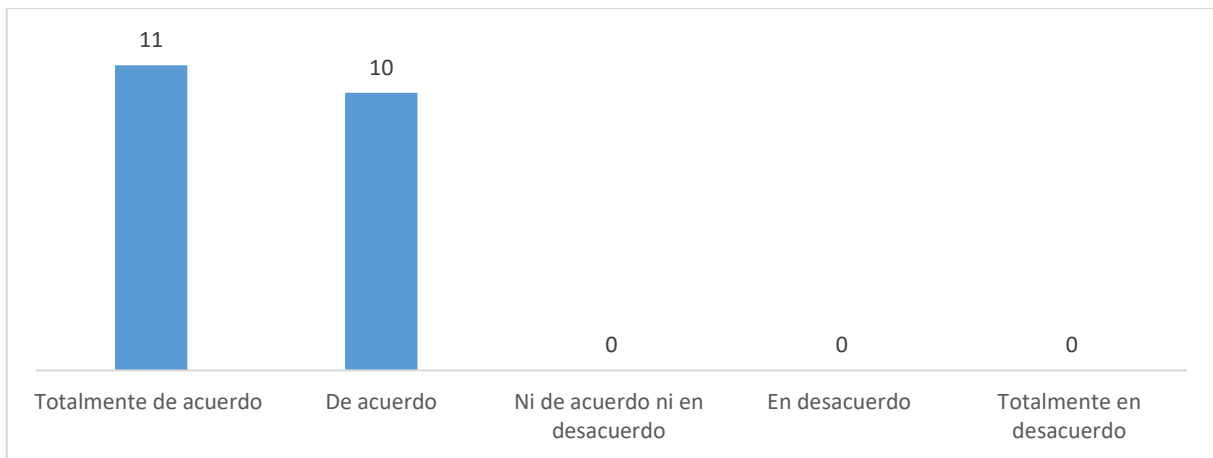
totalmente de acuerdo su desempeño laboral. Como lo menciona (Chiang, Vega, Núñez, Partido, & Huerta, Rivera, 2005), aquellos con escasa confianza en su eficacia instructiva generan ambientes negativos.



**Figura 3.** Los Docentes sobre la importancia del clima laboral para su buen desempeño.  
(Fuente propia)

Los resultados indican que todos los encuestados consideran que el hecho de que exista un buen clima laboral influye para que ellos tengan un desempeño favorable. El 19.04% de los docentes de la

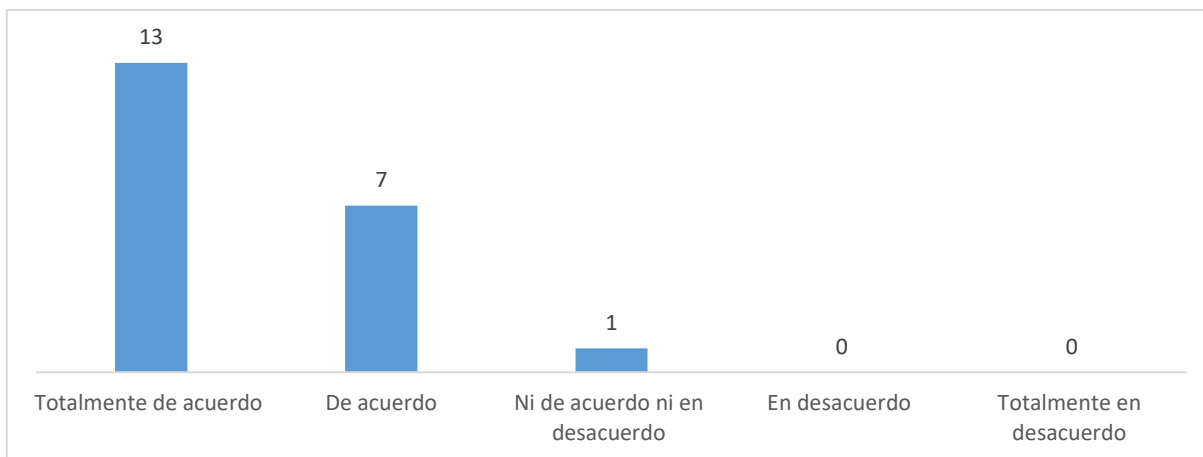
Institución, pueden llegar a considerar algún factor que no los haga estar totalmente de acuerdo con el hecho de que el clima laboral influya en su desempeño.



**Figura 4.** Los docentes respecto al mal clima laboral y si este influye en su desempeño.  
(Fuente propia)

El total de los docentes están seguros de que estar trabajando dentro de una institución donde el ambiente laboral no es el óptimo de alguna u otra manera

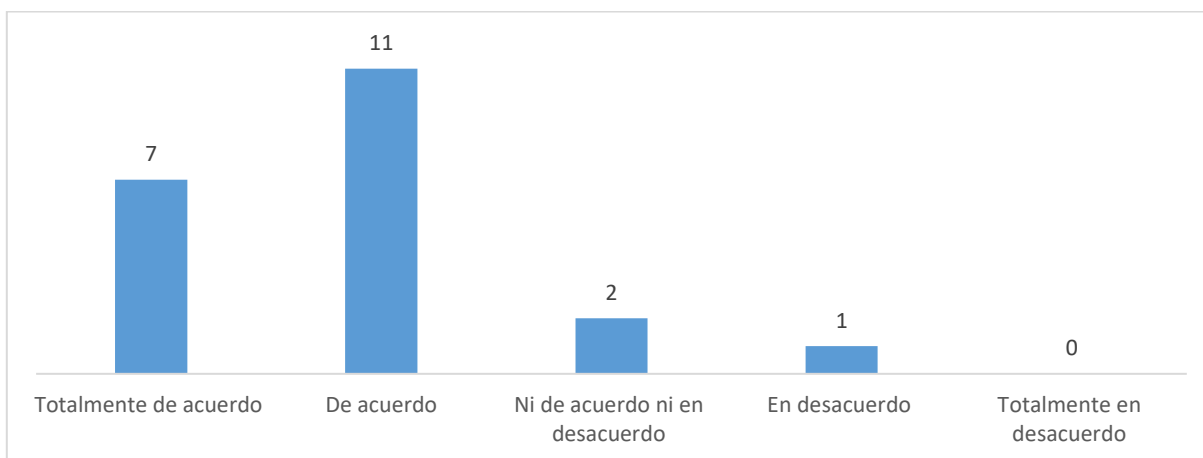
eso no afecta a su desempeño ya que ellos siguen trabajando de la mejor manera, mientras que el 47.61% no están completamente seguros de esta cuestión.



**Figura5.** Gráfico que representa a los docentes y su satisfacción del entorno en el cual trabajan. (*Fuente propia*)

El docente se encuentra satisfecho en el entorno donde se desarrolla su trabajo, la institución tiene un buen clima

laboral para la satisfacción, mientras que el 38.09% no están completamente sobre esta cuestión.



**Figura6.** Gráfico que representa la opinión de los docentes sobre la existencia de respeto por parte de compañeros y jefes. (*Fuente propia*)

Siete docentes 33.33% opinan que existe un respeto por parte de compañeros y jefes, mientras tanto 66.66% de los docentes respondieron que existe un tal respeto entre ellos mismos, sin embargo, algún motivo les hace no estar totalmente de acuerdo a esta cuestión, y otros

simplemente respondieron que no están completamente seguros al dar respuesta. Por su parte Nieves (2007), habla sobre las relaciones internas entre los integrantes de una institución constituye un elemento importante que contribuye a crear el clima que le corresponde

### Cuadro 1. “Alfa de Cronbach”

Para la validación estadística del instrumento utilizado se empleo Alfa de Cronbach. Su operatividad consiste en que se enlista en la primera columna el número de encuestados; en las columnas con número romano (I al XV), se aprecian los resultados obtenidos por los entrevistados. Los números contenidos (1 al 5), hacen referencia a las opciones de respuesta: 1=Totalmente de acuerdo, 2=De acuerdo,

3=Neutral, 4=Totalmente en Desacuerdo, 5=En Desacuerdo. La última columna “Suma”, representa la sumatoria de las respuestas por encuestado. Por columna, es decir, por ítem, se utilizó la función de la varianza poblacional. Los resultados de todas las varianzas se suman. La varianza de la suma de respuestas, también se calcula. A partir de ahí, se determina el valor del alfa.

Encuestado	CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE															SUM A
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	
E1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	18
E2	2	1	1	1	2	1	2	4	4	2	2	5	1	5	1	34
E3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	26
E4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	4	1	3	2	26
E5	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	4	4	37
E6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	17
E7	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	28
E8	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	21
E9	2	1	3	1	2	1	2	2	3	1	3	3	1	3	2	30
E10	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	22
E11	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	20
E12	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	29
E13	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	22
E14	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	25
E15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
E16	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	3	1	24
E17	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	20
E18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
E19	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	5	1	31
E20	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	18
E21	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	20
VARP	0.41 3	0.31 7	0.34 0	0.18 1	0.24 9	0.34 0	0.24 9	0.59 9	0.69 8	0.22 2	0.46 7	1.18 8	0.15 4	1.84 1	0.53 5	35.72 8
	7.796															
ALFA DE CROMBACH	0.838															

## Cuadro 2. “Coeficiente de correlación

Esta tabla permitirá conocer el grado de relación entre un ítem y otro. Tomando como referencia que por arriba del 0.350 se muestra una correlación adecuada. Sin embargo, solo los ítems totales serán los que determinen la relación

entre cada pregunta. Para ello, se emplea la función =*coef.correl(rango)*. El total de ítems utilizados para determinar el coeficiente de correlación son 15, como se aprecia en el siguiente cuadro.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN																
	ITE M 1	ITE M 2	ITE M 3	ITE M 4	ITE M 5	ITE M 6	ITE M 7	ITE M 8	ITE M 9	ITE M 10	ITE M 11	ITE M 12	ITE M 13	ITE M 14	ITE M 15	ITEM TOTAL
ITEM 1	1.00 0	0.43 9	0.29 0	0.29 0	0.34 6	0.50 8	0.64 3	0.38 3	0.50 3	0.052	0.253	0.499	0.440	0.401	0.642	<b>0.781</b>
ITEM 2	0.43 9	1.00 5	0.14 5	0.66 1	0.62 0	0.43 5	0.45 1	0.32 8	0.33 7	0.299	- 0.041	- 0.181	0.574	0.228	0.539	<b>0.566</b>
ITEM 3	0.38 1	0.14 5	1.00 0	- 0.02 7	0.28 0	0.30 0	0.28 0	- 0.07 5	0.39 1	0.173	0.495	0.193	0.267	0.361	0.303	<b>0.513</b>
ITEM 4	0.29 0	0.66 1	- 0.02 7	1.00 0	0.58 6	0.16 4	0.36 2	0.10 3	0.22 3	0.079	0.031	- 0.024	- 0.024	0.027	0.400	<b>0.401</b>
ITEM 5	0.34 6	0.62 0	0.28 0	0.58 6	1.00 0	0.28 0	0.42 7	0.29 9	0.49 4	0.337	0.053	0.308	0.266	0.398	0.161	<b>0.636</b>
ITEM 6	0.50 8	0.43 5	0.30 0	0.16 4	0.28 0	1.00 0	0.11 7	- 0.07 5	0.19 5	0.173	- 0.102	0.193	0.267	0.602	0.303	<b>0.513</b>
ITEM 7	0.64 3	0.45 1	0.28 0	0.36 2	0.42 7	0.11 7	1.00 0	0.54 6	0.49 4	0.135	0.472	0.308	0.266	0.328	0.292	<b>0.684</b>
ITEM 8	0.38 3	0.32 8	0.07 5	0.10 3	0.29 9	- 0.07 5	0.54 6	1.00 0	0.66 3	0.135	0.206	0.290	0.246	0.227	0.288	<b>0.568</b>
ITEM 9	0.50 3	0.33 7	0.39 1	0.22 3	0.49 4	0.19 5	0.49 4	0.66 3	1.00 0	0.282	0.278	0.540	0.339	0.560	0.493	<b>0.829</b>
ITEM 10	0.05 2	0.29 9	0.17 3	0.07 9	0.33 7	0.17 3	0.13 5	0.39 2	0.28 2	1.000	0.099	0.062	0.171	0.347	- 0.046	<b>0.389</b>
ITEM 11	0.25 3	- 0.04 1	0.49 5	0.03 1	0.05 3	- 0.10 2	0.47 2	0.20 6	0.27 8	0.099	1.000	0.335	- 0.008	0.137	0.132	<b>0.403</b>
ITEM 12	0.49 9	- 0.18 1	0.19 3	- 0.02 4	0.30 8	0.19 3	0.30 8	0.29 0	0.54 0	0.062	0.335	1.000	- 0.132	0.408	0.031	<b>0.550</b>
ITEM 13	0.44 0	0.57 4	0.26 7	0.58 3	0.26 6	0.26 7	0.26 6	0.24 6	0.33 9	0.171	- 0.008	- 0.132	1.000	0.060	0.513	<b>0.449</b>
ITEM 14	0.40 1	0.22 8	0.36 1	0.02 7	0.39 8	0.60 2	0.32 8	0.22 7	0.56 0	0.347	0.137	0.408	0.060	1.000	0.176	<b>0.699</b>
ITEM 15	0.64 2	0.53 9	0.30 3	0.40 0	0.16 1	0.30 3	0.29 2	0.28 8	0.49 3	- 0.046	0.132	0.031	0.513	0.176	1.000	<b>0.565</b>
ITEM TOTAL	<b>0.78 1</b>	<b>0.56 6</b>	<b>0.51 3</b>	<b>0.40 1</b>	<b>0.63 6</b>	<b>0.51 3</b>	<b>0.68 4</b>	<b>0.56 8</b>	<b>0.82 9</b>	<b>0.389</b>	<b>0.403</b>	<b>0.550</b>	<b>0.449</b>	<b>0.699</b>	<b>0.565</b>	

## CONCLUSIONES

El ambiente laboral en el cual se desarrollan los docentes es el adecuado y/o el óptimo, para desempeñar favorablemente las actividades diarias manteniendo así un buen desempeño laboral por parte de los catedráticos. Se considera que para que el docente tenga un

desempeño favorable debe de ser recíproco el ambiente laboral en la Institución, y dentro del plantel en el cual se llevó a cabo la investigación, se cumplen al tener un resultado de 90.47% (19 encuestados) que responden de manera asertiva exponiendo que la Institución cuenta con el clima laboral óptimo para



que esto se desarrolle. Por otra parte, la totalidad del profesorado de la Institución presenta un desempeño deseable. Por consiguiente, el hecho de que el plantel no sostenga un clima laboral ideal no afecta al modo en que el educador labora, esto en base a la respuesta de los mismos. A su vez, el académico también replica que recibe un grato trato en el plantel, sin embargo, ¿existe respeto por parte de compañeros y jefes del bachiller? Se llega a una conclusión de que el 85% de quienes respondieron la encuesta, opinan que dicho punto sí existe, el respeto es parte fundamental de la escuela.

Como se hace mención, la comunicación es indispensable que se lleve dentro de cualquier Centro de Trabajo, viéndose reflejado en la Institución por tener un resultado favorable por parte de los docentes que ahí

laboran al presentar un resultado con un cien por ciento de respuesta afirmando que el lugar en el cual labora, la comunicación es capaz de resolver problemas, teniendo en consideración también que un 85% de quienes responden están a favor de que las pláticas de concientización mejoraran su desempeño. En base a los datos obtenidos, el clima laboral ha mejorado en comparación con años anteriores esto debido a la opinión del maestro. El instrumento utilizado permitió conocer el grado de desempeño laboral con el que cada docente cuenta. Por lo tanto, se realizará la misma investigación en el resto de las instituciones educativas de la localidad. La intención será generar un cuadro comparativo tomando como referente el desempeño que cada docente tiene en su centro de trabajo.

## REFERENCIAS

- Aravena , F. (2013). Desarrollando el modelo colaborativo en la formación docente inicial: la autopercepción del desempeño profesional del practicante en acción. *Revista Estudios Pedagógicos* , 27-44.
- Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Revista Educar*, 103-117.
- Calcina, Y. (2012). Clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Altiplano y Facultad de Ciencias del Altiplano y la facultad de Ciencias de la educación Universidad Andina. *Revista Comunicación*, 22-29.
- Caliguire Corrales, I., & Diaz Sosa, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana Gerencia Vol. 8*, 644-658.
- Castillo Dávila, N. F. (Junio de 2014). Clima, Motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos . *Tesis Profesional*. Lima, Perú.
- Chiang Vega, M. M., Núñez Partido, A., & Herrera Rivera, P. C. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista Cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 50-74.
- Chiang, Vega, M. M., Núñez, Partido, A., & Huerta, Rivera, P. C. (2005). Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior. *Revista Horizontes Empresariales* .
- Colmenares, M. N. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula, un caso de estudio. *Revista Paradigma*, 1-19.
- Cotaluévano, J. A. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de Bachillerato Técnico de Ciudad Obregón Sonora. *Revista Digital Ciencias Administrativas*, 39-45.
- Cuadra, P. A., Fuentes, S. L., Madueños, S. D., Veloso, B. C., & Bustos, M. Y. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Revista de Psicología*, 3-26.
- De Frutos, J. A. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los docentes de escuelas católicas de Madrid. *Revista Educación y Futuro*, 9-42.

- Effilo Pairazamán, M. R. (Mayo de 2017). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la Institución educativa. *Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación*. Perú.
- Jalk, D. A., Tena, F. J., & Villanueva, G. . (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 1-21.
- Jiménez, F. A., Jara, G. M., & Miranda, C. E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en Docentes. *Revista semestral de Asociados Brasileña de Psicología Ecolar y educación*, 125-134.
- Manosalvas Vaca, C. A., Monosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Revista AD-Minister*, 5-15.
- Marialda, M. G., & Pérez de Maldonado, Maria Isabel. (2007). Gestión del clima organizacional: con una acción deseable de la universidad. *Revista de educación Lauris*, 290-304.
- Marquecho Sánchez, R., Medina Rodríguez, E., Duelos Martínez, J. E., & Garridos Salazar, M. A. (2012). Percepción de la satisfacción laboral y clima organizacional de trabajadores en entidades deportivas universitarias . *Revista de Ciencias del Ejercicio FOD*, 86-90.
- Nieves, F. (2007). Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay estado Aruaga. *Revista Paradigma* , 1-21.
- Olivares Preciado, J., Quintana del Solar, M., Mata Morales, C., Choy Lisung, J., Ronquillo Herrera, W., & Maldonado Mendoza, M. D. (2006). Satisfacción laboral de Docentes Universitarios del Departamento académico de clínica estomatológica. *Revista Estomatología Herediana*, 21-25.
- Onofre Pérez, L. M. (2014). El clima organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral. *Informe final de trabajo de Titulación*. Quito, Perú.
- Orinola, A. A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura. *Tesis de Maestría en Educación*. Piura.
- Peréz Tenazoda, N., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana. *Tesis para Maestría*. Iquitos, Perú.

- Ramos, M. D. (Agosto de 2012). Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. *Tesis*. Fusagasugá, Cundinamarca, Colombia.
- Restrepo Gómez, C., Rodríguez, V., Padilla M., A., & Avella García, C. (2009). Docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos de Bogotá. *Revista Colomb. Psiquiat.*, 279-293.
- Rojas, M. L., Zapata, J. A., & Grisaldes, H. (2008). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una Institución de Educación superior Medellín. *Revista Fac Nac Salud Pública*, 198-210.
- Sandoval Caraveo, M. D., Magaña Medina, D. E., & Surdez Pérez, E. G. (2013). Clima Organizacional en profesores investigadores de una institución de Educación Superior. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 1-24.
- Segredo Pérez, A. M. (2011). La gestión Universitaria y el clima organizacional. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 164-177.
- Serrano, J., & Saldivia, A. (2016). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. *Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar, Comunitaria y Promoción*, 1-16.
- Solar, M. I., & Díaz, C. (2009). Los procesos de enseñanza-aprendizaje en aula universitaria: una mirada desde las creencias de académicos de trabajo social y periodismo. *Revista estudios pedagógicos*, 181-197.
- Velasco, L. E., Bautista, S. O., Sánchez, G. F., & Cruz, R. L. (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca.
- Viñán, J. A., Puente, M. I., & Navarrete, F. F. (2007). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente, caso de estudio Facultad de ciencias Espoch. *Revista Cariveña de Ciencias Sociales*.