



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La socialización organizacional en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 09 UGEL 02 de San Martín de Porres.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Magister en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Bar. Oscar Jorge Suarez Chacón

**ASESOR:**

Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2017**

**Páginas del jurado**

**Dr.**

**Joaquín, VÉRTIZ OSORES**

**Presidente**

**Dra.**

**Milagritos, RODRIGUEZ ROJAS**

**Secretario**

**Dr.**

**Alejandro Sabino, MENACHO RIVERA**

**Vocal**

### Dedicatoria

A Dios por haberme dado la salud, la fuerza, la oportunidad, constancia y el tiempo necesario para realizar este trabajo.

A la universidad por la acogida para impartir en sus aulas horas de estudios. De igual forma, a los profesores por su dedicación y empeño al impartirnos sus conocimientos en las aulas de clases

A mi familia por el apoyo día a día.

## Agradecimiento

Agradecer a Dios por haberme permitido realizar este trabajo de investigación y sobre todo haberlo concluido.

Asimismo, agradezco a la universidad por la acogida recibida y por haber dado la oportunidad por ofrecer este programa de maestría.

Asimismo, gratificar a los docentes de la escuela de Post grado, con sus propias características, estilos y experiencias que han logrado la culminación de este trabajo.

De igual forma, agradecer a mi familia por la espera incansable, el apoyo y la motivación que depositan en mi persona.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Oscar Jorge Suarez Chacón estudiante del Programa de Maestría de la administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo identificado(a) con DNI:43010232 con la tesis titulada La socialización organizacional en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 09 UGEL 02 de San Martín de Porres.

Programa de maestría, declaro bajo juramento que:

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

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

Firma.....

Nombres y apellidos: Oscar Jorge Suarez Chacón

DNI. 43010232

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Magister en administración de la educación, presentamos el trabajo de investigación denominado: La socialización organizacional en la actitud profesional de los docentes de la Red 09 UGEL 02 de San Martín de Porres..

La investigación, tiene como propósito fundamental: Determinar la influencia de la socialización organizacional en la actitud de los docentes de primaria.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, la justificación, los antecedentes y la fundamentación científica. En el segundo capítulo, que contiene el marco metodológico sobre la investigación en la que se desarrolla el trabajo de campo de la variable de estudio, diseño, población censal, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. En el tercer capítulo corresponde a la interpretación de los resultados. En el cuarto capítulo trata de la discusión del trabajo de estudio. En el quinto capítulo se construye las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones y finalmente en el séptimo capítulo están las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice

### CÁRÁTULA

#### PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado	li
Dedicatoria	lii
Agradecimiento	lv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xiii</b>

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1 Antecedentes	17
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.3 Justificación	41
1.4 Problema	42
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos	47
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>48</b>
2.1. Variables	49
2.2. Operacionalización de variables	49
2.3. Metodología	52
2.4. Tipos de estudio	52
2.5. Diseño	52
2.6. Población, muestra y muestreo	54
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.8. Métodos de análisis de datos	60
2.9. Aspectos éticos	60

<b>III. RESULTADOS</b>	62
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	78
<b>V. CONCLUSIONES</b>	85
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	88
<b>VII. REFERENCIAS</b>	90
<b>VIII. APENDICES</b>	
Matriz de consistencia	
Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Matriz de datos	
Instrumento	
Formato de validación de instrumento	
Otras evidencias	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b>	Matriz de Operacionalización de la Variable 1: socialización organizacional	50
<b>Tabla 2:</b>	Matriz de Operacionalización de variable 2: actitud docente	51
<b>Tabla 3:</b>	Población Censal	55
<b>Tabla 4:</b>	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de socialización organizacional y actitud docente	59
<b>Tabla 5:</b>	Resultados del análisis de confiabilidad socialización organizacional	59
<b>Tabla 6:</b>	Resultados del análisis de confiabilidad actitud profesional	60
<b>Tabla 7:</b>	Niveles de la Socialización organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02	63
<b>Tabla 8:</b>	Niveles de la actitud de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02	64
<b>Tabla 9:</b>	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la socialización organizacional en la actitud de los docentes de primaria	65
<b>Tabla 10:</b>	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	66
<b>Tabla 11:</b>	<i>Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la socialización organizacional en la actitud de los docentes de primaria</i>	66

<b>Tabla 12:</b> <i>Prueba de hipótesis Pseudo coeficiente de determinación de las variables</i>	67
<b>Tabla 13:</b> <i>Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la Socialización organizacional en la satisfacción en el trabajo de los docentes</i>	69
<b>Tabla 14:</b> <i>Prueba de hipótesis específico Pseudo coeficiente de determinación de las variables</i>	70
<b>Tabla 15:</b> Resultado específico : Socialización organizacional en el compromiso con el trabajo de los docentes	72
<b>Tabla 16:</b> <i>Prueba de hipótesis específica Pseudo coeficiente de determinación de las variables</i>	73
<b>Tabla 17:</b> Resultado específico 3: Socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes	75
<b>Tabla 18:</b> Prueba de Hipótesis específica de: La socialización organizacional influye en el compromiso organizacional	76

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b>	Niveles de frecuencias de la Socialización organizacional	63
<b>Figura 2:</b>	Distribución porcentual de la actitud de los docentes de primaria	64
<b>Figura 3:</b>	Representación del área COR como incidencia de la Socialización organizacional en la actitud de los docentes	68
<b>Figura 4:</b>	Representación del área COR de la Socialización organizacional en la satisfacción en el trabajo de los docentes	71
<b>Figura 5:</b>	Representación del área COR de la Socialización organizacional en el compromiso con el trabajo de los docentes	74
<b>Figura 6:</b>	Representación del área COR de la socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes	77

## RESUMEN

El presente investigación, tuvo como problema general: ¿Cómo influye la socialización organizacional en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016? y el objetivo general Identificar si la socialización organizacional está influye en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

El tipo de investigación fue cuantitativa, de tipo correlacional causal, de diseño no experimental transversal, con el método hipotético deductivo. La población estuvo constituida por los todos los trabajadores de la Red N° 09 UGEL 2 que conforman 131, docente de educación primaria. Se empleó la técnica de la encuesta con cuestionario politomica para la variable 1y 2. En la investigación se trabajó con el enfoque del desarrollo personal.

El trabajo llegó a la siguiente conclusión que de los resultados estadístico, que la socialización organizacional influye en la actitud docente de primaria de la red 9 UGEL02, en cuanto al nivel de predominancia representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en la actitud docente de primaria de la red 9 de UGEL 02, Lima 2016.

Palabras claves: socialización, actitud, socialización organizacional y actitud docente.

## ABSTRACT

The present research had as general problem: How does the organizational socialization satisfaction and work of teachers in the S.I. 3093 Network 9 ugel 02 2016 Lima? and the general objective Identify whether organizational socialization is influencing the professional attitude of primary school teachers of S.I. 3093 Network 9 ugel 02 2016 Lima

The research was quantitative, correlational, not experimental cross design with the deductive hypothetical method. The population consisted of all workers in the Red No. 09 UGELs 2 comprise 131 primary school teachers. the technique of the survey questionnaire polytomous variable 1and 2. applied research work was done with the approach of personal development.

The work came to the following conclusion that the statistical results, organizational socialization influences the teaching attitude in the school 3093 Network 9 UGEL02, in the level of dominance representing a high level of implication of organizational socialization the primary teaching attitude network UGELs 9 02 Lima 2016.

Keywords: socialization, attitude, organizational socialization and teaching attitude

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación está constituida por las dos variables la socialización organizacional y actitud docente en los profesionales del nivel primaria. Por lo consiguiente la socialización organizacional consiste en la aceptación del personal docente nuevo a la institución educativa.

En frecuente en las instituciones educativas quejas de los padres y de los mismos docentes por la poca adecuación del personal nuevo docente, por consiguiente, el poco compromiso por parte de ellos. Por otra parte, el personal nuevo docente no puede demostrar todas sus capacidades por las pocas facilidades que brinda el personal docente antiguo.

Con referencia a lo anterior la investigación trata de la relación que existe de la socialización organizacional con la actitud profesional docente es su desenvolvimiento en la práctica pedagógica. Hechas las consideraciones anteriores se indica la conceptualización de actitud docente como la predisposición del personal docente al cambio y mostrar una actitud positiva al cambio. Por otro lado la socialización organizacional es la adaptación del personal nuevo a las políticas y normas de la institución educativa.

Por lo tanto, el conocimiento de sus funciones y roles de los docentes hacen posible su acción pedagógica se realice mejor y unido al compromiso con la organizacional y del trabajo, así mismo con la satisfacción con el trabajo docente.

Nuestra investigación lo hemos desarrollado en capítulos y para una mejor presentación de la tesis, está se desarrolló en siete capítulos, seguido de anexos según el lineamiento del protocolo establecido por la universidad.

Finalmente se presenta los anexos recogidos y trabajados en la investigación el cual estan organizados en los anexos correspondientes.

### **1.5. Antecedentes:**

Después de una exhaustiva investigación bibliográfica se ha considerado trabajos que tratan el tema desde diferente punto de vista, el mismo que analizar cuyos aspectos se detalla a continuación.

### **1.5.1 Antecedente nacional:**

En el ámbito nacional, según el magister Rivera (2010), en su tesis titulado “Compromiso organización de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas” de la Universidad Pontificia Católica Del Perú, la presente tesis tiene como objetivo en analizar el compromiso organizacional docente. Que llegó a la conclusión en cuanto al objetivo general, “el nivel de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo”. El autor mencionó en unas de sus conclusiones el grado de compromiso organizacional del a institución educativa privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalando, el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. A nivel de antigüedad que el compromiso es mayor cuando se es nuevo en el puesto. Este grado de compromiso decrece en los docentes a medida que pasan 2 años en promedio. Sin embargo, cuando el docente lleva más de 3 años de trabajo renueva su compromiso en el plantel porque se siente más seguro de su puesto.

Hace referencia de la importancia del compromiso por parte de los docentes para mejorar los aprendizajes en los estudiantes, también hace referencia que la estabilidad laboral contribuye un mayor compromiso con la institución educativa.

Por otro lado, los magister Lucero y Silvestre (2012), en su tesis de maestría “ actitud docente y el proyecto educativo institucional del nivel primario de la red N° 10 – UGEL 01 – Villa María del triunfo – 2012 de la Universidad Cesar Vallejo”, la presente tesis tuvo como objetivo identificar “la correlación de la actitud docente con el proyecto educativo institucional del nivel primario del a red N10 UGEL 01 Villa María del Triunfo – 2012”, para ello el autor se realizó una investigación de tipo correlacional, no experimental, transversal. Y aplicó una encuesta a la población de la red educativa N°10 UGEL 01 de Villa María del Triunfo del nivel primario que comprendió a 306 docentes seleccionado una

muestra de tipo probabilístico de 171 docentes, consiguiendo que existe una relación positiva y moderada de las dos variables, la cual se expresó en un 62 %, además se pudo afirmar que existió una relación positiva y moderada entre las variables de actitud docente y la identidad institucional de las instituciones educativas del nivel primario, llegando a la conclusión que existe una relación positiva y moderada de las dos variables, la cual se expresó en un 62 %, además se pudo afirmar que existió una relación positiva y moderada entre las variables de actitud docente y la identidad institucional de las instituciones educativas del nivel primario..

Nos hace referencia la importancia de una motivación para la obtención de los documentos de gestión institucional, logrado una identificación de los docentes con la institución educativa porque se identifica con la visión de ella

Cauche (2014) en su tesis “Los valores y actitudes profesionales, estudio de la práctica profesional docente en una institución educativa”. De la Universidad Cesar Vallejo, la presente tesis tuvo como objetivo establecer la relación entre los valores y actitudes profesional docente en la institución educativa José Antoni Encinas, el cual surgió como respuesta a la problematización institucional, para ello se realizó una investigación de tipo básica, nivel relacional, desarrollado bajo diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio es 130 docentes. El estudio concluye con las siguientes conclusiones, que a través de las actitudes que asumen los docentes en su práctica pedagógica, ha permitido establecer que sus manifestaciones se presentan con tendencias positiva en algunos actividades y negativa en otras, lo que indica una difusa concepción de los valores responsabilidad, dedicación, respeto y ética, en los docentes estudiados de la investigación. La segunda conclusión trata que la práctica profesional pedagógica de los docentes de la IE José Antonio Encinas en relación a la práctica de valores y a las actitudes docentes se caracteriza por asumida con relativa responsabilidad y dedicación, en la medida que las actitudes asociadas a ellas son positivas en algunas actividades y en otras negativas.

Hace referencia acerca de la importancia de los valores, actitudes y ética que

debe tener un docente para su práctica docente en la institución educativa que se desempeña. Esto se refleja en el desempeño de los docentes y una mejora en las enseñanzas y una educación de calidad.

Cavero (2014) en su tesis de maestría *Clima institucional y actitud docente en la I.E 6090 "José Olaya Balandra de Chorrillos" – 2013*. De la Universidad Cesar Vallejo, la presente tesis obtuvo como objetivo establecer cuál es la relación entre clima institucional y actitud docente en la institución educativa 6090 José Olaya Balandra, el cual surgió como respuesta a la problemática institucional, para ello se realizó una investigación de tipo básica, nivel correlacional, desarrollado bajo un esquema no experimental de corte transversal, se empleó el método hipotético deductivo. La población de estudio son los docentes de la institución educativa y la muestra es 120 docentes a quienes se aplicó los instrumentos de investigación. El estudio puede concluir que el clima institucional y la actitud docente tiene una relación baja en Institución educativa N° 6090 José Olaya Balandra 2013, por otro lado que la motivación y la actitud docente tiene una relación baja en la institución educativa mencionada antes.

Nos hace referencia de la importancia del clima institucional para lograr una enseñanza de calidad. Por otro lado mejora la actitud de los docentes por consiguiente los docentes están motivados y pueden desarrollar todas sus capacidades en un buen ambiente de trabajo.

Por otro lado, Huarca (2010), en su tesis de maestría *"eficacia del desempeño docente de educación primaria en las aulas de la Red N 04 Ventanilla"* de la Universidad San Ignacio del Loyola" la presente investigación llegó a la conclusión en cuanto al objetivo específico que fue determinar el elemento más significativo que intervienen en el desempeño del docente" debido a su actualización permanente en temas pedagógicos y lineamiento en el desarrollo de sus labores educativas. El tipo de investigación que se ha aplicado es de diseño descriptivo simple y su variable sustantiva es desempeño docente, llegando a la conclusión en cuanto al objetivo específico Determinar el elemento más significativo que intervienen en el desempeño del docente" corresponde a la dimensión de su

formación y cualificación profesional debido a su actualización permanente en temas pedagógicos y lineamiento sobre educación en el desarrollo de sus labores educativas.

Angulo (2008) en la tesis de maestría titulada “Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM”, de la Universidad Mayor de San Marcos, el presente trabajo presenta los resultados de la investigación sobre la relación entre las variables motivación, satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento académico. Se trabajó con una muestra de 240 estudiantes de la facultad de Educación de la U.N.M.S.M. la cual se utilizó estadísticos descriptivos y con variables cualitativas, con la finalidad de aceptar o rechazar las hipótesis, llegando a la conclusión que: la motivación para el estudio de educación y la satisfacción de la profesión elegida están relacionados significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de educación. La segunda conclusión es el 33% de estudiantes poseen un perfil motivacional pertinente con la profesión magisterial.

Nos hace referencia de la relevancia de la motivación está relacionada con la satisfacción de los docentes con su carrera profesional. Por consiguiente mejora su rendimiento académico y desempeño profesional.

En el Perú, Pérez (2012) en su tesis “relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec – Ventanilla” de la Universidad San Ignacio de Loyola. La presente investigación muestra que las instituciones educativas son consideradas como una organización, pues como menciona. La muestra de tipo disponible, estuvo conformada por 100 docentes de las instituciones educativas de la Red 1. Cuyo resultado nos muestra que existe una correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, también se todas sus dimensiones del clima institucional con desempeño docente. Este estudio concluyó que existe correlación positiva entre el clima y el desempeño docente. Asimismo, el autor mencionado refiere que la escuela debe ser un lugar armónico donde se propicie

un buen clima laboral, para que el docente se sienta satisfecho, y genere un mayor compromiso y se identifique con su institución.

#### **2.4 Antecedentes internacionales:**

En el ámbito internacional la investigación científica de Magister Baez Rojas (2010) en su tesis de maestría titulada “Socialización organizacional y desempeño laboral del docente de las instituciones de educación media general” de la “Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo”, el presente trabajo mencionó como objetivo determinar la relación entre socialización organizacional y desempeño docente laboral de las instituciones de educación media general del municipio escolar Maracaibo. La presente investigación es descriptiva y correlacional con un diseño no experimental, transaccional y de campo. La población censal estuvo constituida por 100 persona entre directivos y docentes de aula, cuyo trabajo fue sometido a una prueba de validación a través de expertos, estableciendo su confiabilidad a través de una prueba piloto, aplicando el Alpha Cronbach con un coeficiente de confiabilidad de la primera variable de 0,9085 y para la segunda variable de 0,9444. Por ello, la investigación concluye que es necesario de un proceso de inducción al personal de nuevo ingreso a las instituciones educativas con la finalidad de fomentar su adaptación y se identifique con su nuevo centro laboral, y pueda asumir un mayor compromiso con la institución. Por otro lado, también se pudo concluir que existe una relación positiva entre las variables , como lo muestra el resultado obtenido para coeficiente de correlación de Rho Spermán (0.873), en base a ello, se infiere que las dos variables en estudio se influyen mutuamente y son directamente proporcionales.

Poletti (2014) en su tesis de maestría titulada “Socialización organizacional: un estudio sobre la claridad de rol de nuevos ingresantes” de la Universidad de San Andrés, el presente trabajo menciono como objetivo de la adaptación adecuada de los docentes nuevos que integran a la institución educativa e adecuarse a las políticas de la empresa. El presente trabajo de investigación empleo una metodología cuantitativa descriptiva. Se pudo

concluir que influye medio demográfico para la adecuación de los docentes en sus centros laborales. Este estudio es una prueba más que la socialización organizacional influye en una adaptación rápida del nuevo personal de la institución. Y una de las principales razones es la aceptación del personal antiguo de la empresa y una actitud positiva del nuevo personal.

Serrate, Portuondo y Sanchez (2013) en el artículo científico titulado “Evaluación de la cultura Organizacional y su incidencia en la efectividad grupal” de la revista científica del Centro de Información y Gestión Tecnológica. Matanzas, Cuba, el presente trabajo de investigación menciona como objetivo presentar un trabajo para evaluar los elementos culturales que inciden en la efectividad grupal de los equipos de trabajo en organizaciones de servicios científicos. Por ello el presente trabajo posibilita identificar los aspectos culturales que inciden desfavorablemente en la efectividad grupal y el diseño de las estrategias de mejoras a partir de un programa de intervención. En conclusión los elementos culturales identificados a partir de las dimensiones individual social, tecnológica y relaciona influyen en la efectividad de los equipos de trabajo.

Así mismo, las magísteres Gallardo y Ortega,(2012) en su artículo científico titulado “Actitud ética profesional de los residentes de Anestesiología de acuerdo con el grado académico en la Unidad Médica de Alta Especialidad del Hospital de Especialidades «Dr. Antonio Fraga Mouret», del Centro Médico Nacional «La Raza»” en revista científica de la asociación Mexicana de medicina de urgencia” el objetivo de esta investigación es evaluar la asociación entre el grado académico y la actitud ética profesional que presenta el residente de anestesiología en su práctica clínica. Material y métodos: Se realizó un estudio de tipo observacional, descriptivo, transversal y prolectivo en los residentes de anestesiología inscritos en el ciclo escolar 2008-2009 de la Unidad Médica de Alta Especialidad del Hospital de Especialidades del Centro Médico Nacional (UMAE HE CMN) Resultados: Se incluyeron 42 residentes, nueve de primer grado, 25 de segundo y ocho de tercero.. Conclusiones: La actitud ética profesional que presenta el residente de anestesiología en su práctica clínica

está asociada con su grado académico.

Por otro lado Magíster Tachiquín-Sandoval,<sup>1</sup> Romero-Escobedo, y Villalobos (2014) en su artículo científico titulado “Conocimiento sobre responsabilidad profesional en la atención médica: ¿falta de actitud, interés o educación? en la revista CONAMED. El objetivo de la investigación fue establecer el grado de conocimiento que tiene el personal de salud sobre responsabilidad profesional. Material y Métodos. Se realizó un estudio transversal, tipo encuesta, con muestreo no probabilístico por conveniencia, durante el período de mayo del 2008 a agosto del 2011, en 861 personas de cualquier categoría de contratación, de ambos sexos, eliminando 120 encuestas. La aplicación de esta encuesta nos permitió determinar que el grado de conocimiento sobre responsabilidad profesional es malo (0.1%); es necesario organizar actividades informativas y concientizar al personal de salud.

## **1.2 Fundamentación Científica técnica y humanística**

La presente investigación queda sustentada mediante libros de autores del ámbito nacional e internacional. Y a continuación se presentan las definiciones de las variables de estudio.

### **1.2.1 Definiciones de la variable socialización organizacional**

Plantear una definición de socialización organizacional estará en relación con relaciones sociales en el trabajo. Por ello el presente trabajo de investigación definirá algunos conceptos básicos que conciernen con el tema a investigar, así que iniciaré indicando argumentos sobre la socialización.

- a) Concepto de Socialización: Hoy día las personas se potencian cuando el grupo influye positivamente, en ese sentido se mencionan los siguientes conceptos que da la posibilidad de entender los conceptos referidos socialización.

Según Ceballos (1997) definió la socialización como el elemento basado en la interacción social de los individuos mediante la cual una sociedad transmite a sus miembros, como las normas culturales para que estos desarrollen su potencial humano y de este modo puedan actuar en ella íntegramente, es decir sin afectar el desarrollo de la organización. (p. 163).

Por otro lado, Agullo mencionó:

Acerca de concepto de socialización como un proceso de adquisición de los conocimientos, de las normas, de los modelos, de los valores, de los símbolos en definitiva, es la adquisición de las maneras de obrar, de pensar y de sentir propias de los grupos de la sociedad, incluso, de la civilización en la cual va vivir una persona. Es decir comprometerse con la cultura organizacional para desarrollar todas sus potencialidades de los nuevos integrantes. (1997, p119).

Por lo tanto los autores inciden que un empleado socializador participa activamente en la institución donde labora además comparte el objetivo de la empresa convirtiéndose importante en la institución. Por otro lado, el hombre es un ser social por naturaleza, donde aprende cada día a relacionarse y respete los diferentes puntos de vista para lograr el éxito de la empresa.

#### **b) Concepto de organización:**

En la actualidad las empresas requieren que su personal desarrollen sus habilidades sociales y trazarse metas de la organización, en ese sentido se mencionan los siguiente concepto que da la posibilidad de entender los concepto referido organización.

Según Chiavenato (1982) refirió al concepto de organización como:

La integración de diferentes actividades de integrantes de una institución con la finalidad de realizar acciones trazadas por la

misión de la empresa. Este concepto tiene consideración el hecho de que toda organización ejerce en determinado contexto de la empresa, se concluye que la organización debe ser estructurada y fortalecida en función de las condiciones y circunstancias que describen el medio que ella opera (p.407-p142).

Como menciona el autor, la organización implica la unión de todos los departamentos de una empresa para lograr un buen desempeño y servicio. Porque el éxito de una organización depende de un trabajo en equipo y cooperativo entre las distintas áreas en función de la visión de la institución.

### **c) Socialización en la educación:**

Yubero y Larranaga (1996), conceptualizó la socialización en la educación como:

“Es el proceso de cambio que se logró a través de la transferencia doble y el aprendizaje de las patrones de conducta propias del grupo social de la organización en que se desarrolla. Por lo tanto la socialización es un proceso de correcta inclusión del individuo en la vida laboral organizacional” (p. 29)

La educación es unos procesos social, por lo tanto los docentes deben ser sujetos sociales, porque deben adaptarse a las conductas sociales del medio para lograr el objetivo grupal, porque en las instituciones se trabajan de manera grupal por lo tanto es importante una adecuada integración del nuevo empleado de la institución.

### **d) Definición de socialización organizacional educativa:**

Para mantener el rendimiento de la institución educativa se requiere que los nuevos integrantes que ingresan a trabajar a la empresa se adapten rápido a las políticas de ella para mantener la calidad a su servicio.

Según Teixido, se refirió a la socialización organizacional como:

El proceso de integración de un nuevo miembro a la organización ha sido centro de atención de psicólogos organizacionales y responsables en el talento humano interesados por lograr el óptimo desempeño de la labor por parte del nuevo integrante de la empresa. Se trató de un proceso original en los grupos humanos que da a variadas apreciaciones y practicas populares novatas cuanto más cerrada es una organización y cuanto más ingenuo es el cuándo mayor es necesidad de socialización (2009, p.65). Esto quiere decir que la correcta adaptación de los nuevos integrantes de la empresa debe garantizar que los objetivos de las empresas se sigan cumpliendo.

Reafirmando lo anterior, Chiavenato, se refirió a la socialización organizacional:

Como una renuncia a lo individual para dar paso al trabajo en conjunto. Por lo tanto, la socialización organizacional es una adquisición de valores y nomas que los nuevos integrantes de una empresa lo adquieren mediante las capacitaciones y la aceptación del equipo que constituye la organización, es decir la cultura de la organización. (2015, pp. 137 -138).

Como menciona el autor, es importante realizar el trabajo colectivo para garantizar identificarse con la institución educativa. Porque el trabajo colectivo beneficia la adaptación del nuevo personal. Así mismo busca comprometer y facilitar al nuevo personal docente

Según la Revista Sociedad Mexicana de Psicología (2012) La socialización organizacional se definió como el proceso por el cual el personal obtiene las actitudes los comportamientos y el conocimiento indispensables para participar como miembros plenos y desempeñarse de forma efectiva en la vida de sus organizaciones. Este proceso de socialización involucra tanto a las personas que

se incorporan al nuevo ambiente de trabajo como a sus empresas puesto que las acciones que llevan a cabo las organizaciones para facilitar la integración de sus nuevos miembros y las que elaboran directamente estos principiantes son interdependientes.(párr. 58)

Por lo tanto, la socialización organizacional es un conocimiento continuo acerca de la cultura organizacional de la institución, es decir que el sujeto al ingresar a trabajar para dicha institución debe conocer su visión, misión y la línea axiológica de la empresa .Cabe se señalar que ese proceso va dar fruto si existe una predisposición de los integrantes de la institución con los nuevos sujetas que integrarían para adaptarse a las políticas y reglamentos de la empresa.

Por otro lado, Agullo (1997), indico la Socialización organizacional como “el proceso de adoctrinamiento y entrenamiento mediante el nuevo integrante de la empresa conoce y se apropia de las normas institucionales de la empresa, y las pautas de conducta exigidas en la organización a la que pertenece y que son transcendental para cumplir sus funciones en la organización y participar como miembros activos en dicha empresa”. (p. 121). Por ello el empleado debe tener una predisposición para conocer la cultura y sus lineamientos de la empresa, para que pueda adaptarse y desarrolle unas series de tácticas estrategias socializadoras que lo llevaría para poder captar la cultura de la empresa y el conocimiento de esta. Y poder integrarse con los demás miembros de la institución.

Roles de la socialización: La socialización organizacional posee roles que debe cumplir todo personal nuevo quien integra una empresa, en ese sentido se mencionan las siguientes fases que da la posibilidad de entender el comportamiento del empleado en la institución.

Según Rubio (2008), refirió a los roles de la socialización como:

El proceso de conformación de roles que se llevó a cabo la asunción de

un conjunto de derechos y obligaciones, evidentes e implícitos que van dar lugar a una serie de interacciones las cuales se enmarcan en lo que conocemos como episodios de rol están constituidos por cuatro fases claramente:

Expectativas del rol: conjunto de disposiciones y prohibiciones respecto al comportamiento que tiene que tener una persona en puesto de trabajo

Envío rol: información que se les proporciona a los nuevos medio de miembro de la organización sobre las expectativas en torno al papel que se desarrolla.

Recepción del rol: es la percepción y conocimiento que le nuevo tiene de la información y comportamiento que se espera de él o ella.

Conducta rol es la respuesta que el nuevo del conjunto de información recibida por medio del comportamiento. Organizacional. (p. 54)

Para unos procesos de socialización óptima de las personas llegada en cualquier empresa estas cuatro fases deben llevarse a cabo de forma eficiente. Si por el contrario se presenta algún problema en una o más fases y existen una gran indeterminación sobre el rol a ejecutar o no se transmite la información necesaria sobre el mismo será imposible la adaptación. (p. 55).

La socialización en la organización es importante el desarrollo de las etapas influirá en la productividad de los empleados, por ende buscará el compromiso con la empresa al cargo al que puedan aspirar y la decisión final que asuman de formar parte o no de la dinámica laboral que rodea el puesto para que fue seleccionado.

La empresa suele gozar de un tipo de socialización utilitaria aunque los instrumentos de naturaleza coercitiva es el hecho de perder el trabajo

durante el periodo de prueba o finalizado un contrato eventual o simboliza no contar nuestra opinión o aceptación del grupo.

Según el autor mencionado refiere que para que se dé una socialización organizacional es necesario que toda persona antes de entrar a trabajar para una institución debe conocer las características de su puesto de trabajo y de lo que la empresa le ofrece, conocer sus ventajas y desventajas del nuevo puesto de trabajo para que pueda cumplir satisfactoriamente su función que va a desempeñar. Además se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y trabajar en equipo. Así mismo una adaptación rápida a la institución educativa contribuirá a mantener el rendimiento del equipo laboral.

En consecuencia podemos deducir que la adquisición de valores, sentimientos, normas, comunicación, son pilares esenciales porque van a ocasionar cambios relevantes en la institución educativa. Por lo tanto todos estos elementos se deben transferir a los miembros del grupo de tal forma que ellos se sientan identificados con la empresa.

#### **e) Teoría organizacional:**

Chiavenato (1982) indicó : acerca del movimiento de desarrollo organizacional surgió a partir de 1962, no exclusivamente con un autor sino con un complejo conjunto de ideas acerca del hombre de la organización y del ambiente, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades” (p.400). En tal sentido se pudo considerar para nuestra investigación la siguiente teoría organizacional que es afines porque el hombre desarrolla sus potencialidades a través de una organización.

Así mismo, Chiavenato (1982) mencionó los inicios de la teoría del comportamiento, esta surgió a partir de la teoría de las relaciones humanas, con los primeros esbozos de Bernard y con los trabajos de Simón y otros.” Esta teoría enfatiza a la organización estimada como un colectividad que tiene

vida y cultura propia y que pueden ser independientes de la tecnología y de los estilos de aquellos que en ella ocupan ciertas posiciones” ( pp. 400-401).

En conclusión el autor explico la relación que existe entre el comportamiento y las relaciones humanas, es decir en una organización las personas presentarán una conducta propia inculcada de la institución, porque las personas que integran una empresa forman parte una cultura organizacional que inculca las instituciones como son las costumbres, reglas, normas.

### **Dimensiones de la variable socialización organizacional:**

Según Teixidó (2009) indico las siguientes fases que para socialización organizacional son:

- a) La fase de socialización anticipatoria
- b) La fase de encuentro (acomodación)
- c) Fase de adquisición y cambio

**a).La fase de socialización anticipatoria:** según Teixido (2009) sostuvo acerca de la socialización como:

“Una situación en la que se encuentra a la persona antes de acceder al lugar de trabajo fundamentalmente los conocimientos y habilidades inherentes a la tarea que posee el candidato y el grado de realismo y precisión” (p 25).

En esta fase el nuevo integrante de la empresa se debe informar acerca del perfil del puesto de trabajo como sus funciones que va cumplir, así mismo tendrá que conocer la misión y visión de la empresa.

Por otro lado Marhuena se refirió como:

La forman las expectativas laborales respecto al tipo de empleo que se desea ocupar se busca información sobre las

características de las condiciones de trabajo conlleva cada tipo de puesto, así como de las empresas que ofrecen esos puestos de trabajo, principios interesantes. El individuo procura orientarse laboral y profesionalmente para definir lo que sea su propia incorporación y desarrollo en el mundo de la empresa. (2001, p. 248)

Así mismo Gálvez y Moreno (2011) mencionaron que la fase anticipatoria permitirá una exposición gradual a las demandas del trabajo y prevenir el choque con la realidad si existen expectativas ilusorias o poco ajustadas a la realidad. (p.147)

En conclusión los autores mencionados explican la fase anticipatoria como un conocimiento previo del nuevo integrante de una empresa, para lograr un buen desempeño laboral, es decir una adaptación más rápida a las políticas de la empresa.

b) La fase de encuentro (acomodación) consiste en la inserción de sujeto a su nuevo centro laboral, esto se produce un compromiso total al lugar de trabajo se dispone de poco tiempo para ello y por tanto implica dedicarle esfuerzo tiempo y atención a las políticas y normas de la institución educativa.( p.25). En esta fase es importante que los individuos que conforman la institución educativa les brinde todas las facilidades a los nuevos docentes incorporados, así reducirá el tiempo de adaptación a las políticas de la empresa.

Según Rodríguez (1996) se refirió al encuentro o acomodación como:

Como el comportamiento de los individuos, por su parte, trata de acomodar las reglas y condición organizacional y a sus propios intereses y necesidades, de tal modo el acomodo implica el contacto entre reglas y comportamientos. (p. 31)

Por otro lado, De Faria Mello (2004), indicó que el encuentro son grupos de encuentro son adiestramiento de sensibilidad, desarrollo en relaciones

humanas, o grupo de desarrollo interpersonal. A partir de la constatación de que no era fácil la transferencia de los diversos aprendizajes obtenidos por la participación individual. (pa.124)

**c) Fase de adquisición y cambio;** supone la culminación del proceso de socialización cuando el novel responde de manera adecuada a los retos derivados de la atención al alumnado del rol docente de las relaciones interpersonales. (p.25)

Por otro lado Novel (2010) indicó:

Las personas de las organizaciones son importantes y deben ser incluidas como agentes de valor, en esta línea de promover la innovación y el cambio organizacional a través de la adquisición de nuevas habilidades mediadoras que favorezcan la gestión del consenso, el tratamiento positivo del conflicto así como la construcción de espacios de diálogo constructivo y efectivo. (p. 12).

#### **Definición actitud:**

Según Pérez (2004), explicó la definición acerca de actitud como:

La actitud debe considerar los siguientes aspectos: “la actitud es una predisposición; es un principio de organización de los comportamientos en relación con una situación y se forma y puede cambiar” (p. 36).

Según lo mencionado por los autores en los párrafos anteriores, el comportamiento de una persona en un puesto de trabajo dependerá de su actitud que tenga frente a la vida, a su profesión o trabajo, la actitud puede variar de acuerdo como se sienta dicha persona. Si la persona tiene una mayor motivación en su centro de trabajo tendrá una mejor actitud frente a su puesto de trabajo y como se relacione con los demás. Por eso, es necesario que la persona se sienta satisfecho con su trabajo y tenga un buen clima laboral.

Por otro lado Valero (2003) sostuvo el concepto acerca de actitud como:

La actitud no es innata sino adquirida, se nace con unas disposiciones que pueden favorecer la posesión de unas actitudes, si se cultivan, o puede darse el caso de que estas posibilidades o potencialidades se malogren por falta de estímulos o medios (p. 88). Es decir el autor menciona que las actitudes pueden ser modificadas si existe una motivación en el aspecto laboral.

Por lo tanto, la actitud es la voluntad del empleado a los cambios que se pudieran dar en la empresa y un conocimiento de las normas de ella.

### **Definiciones de la variable actitud profesional:**

Amoros (2006) explicó acerca de la actitud profesional como: Como un tipo de diferencias particulares que afectan el comportamiento de los individuos, es decir, como las predilecciones respectivamente durables de emociones, creencias y comportamientos orientados hacia las personas, agrupaciones, ideas, temas". (p.72). Por lo consiguiente la actitud de los empleadores es importante para una organización porque existiría una disposición para comprometerse con la institución educativa y lograr un excelente desempeño en el trabajo.

Así mismo, Chiavenato (2009) "menciona que las actitudes forman parte del comportamiento, por ello están relacionadas con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación. La actitud es un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas". (p.77)

El autor hace referencia, que la actitud es importante para que una persona pueda desenvolverse en su vida personal y profesional y de ello dependerá su éxito. Para que una persona se comporte de una determinada manera depende de la actitud que tenga frente a su puesto de trabajo y a las ideas que tenga sobre ello. Y que se relaciona con su estado de ánimo y el

interés que tenga para lograr un objetivo, ya que es algo interno de la persona.

Así mismo Robbins y Judger (2013) " las actitudes son enunciados favorables o desfavorables, es decir refleja cómo se siente la persona con respecto con algo". (p.70). Es decir, darle las facilidades, recursos a los docente podrá aumentar el desempeño del docente por consiguiente sentirse más comprometido con los objetivos de la institución.

Por otro lado Moreno y García (2008) indicó acerca de la actitud profesional como:

"Los elementos que componen y como puede ser medida. Y en el plano educativo un modelo de investigación de actitudes debe permitir una conceptualización global de la misma, por tanto, posibilita trabajar en su formación y cambio". (p. 87)

Así mismo Marchant (2005), "se refirió a la actitud como una predisposición obtenida no natural y sólida, aunque puede cambiar a reaccionar de una manera valorativa, favorable, ante un objeto (individuo, grupo, situaciones, otros" (p. 87) Por otro lado la actitud organizativa colabora con la necesidad de las organizaciones de desarrollar condiciones de trabajo de excelencia.

De los conceptos anteriores se infirió a la actitud profesional es la capacidad que una persona tiene para comprometerse en una organización, y la voluntad que tenga para desempeñarse en el puesto de trabajo haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas e incorporar a los nuevos trabajadores a la cultura de la institución.

Factores que influyen en las actitudes:

Según Chiavenato (2009) existen factores que influyen en las actitudes en el trabajo como:

- Los compañeros de trabajo
- empleo
- Normas de la organización

- Salario
- Tecnología

Según Rosenberg citado por Chiavenato menciona que las personas intentan que exista cierta coherencia entre sus creencias y sus sentimientos sobre objetos. Esto quiere decir la modificación de las actitudes depende de los cambios en los sentimientos. (2009, p.224)

Reafirmando lo anterior, el autor Chiavenato, nos mencionó:

Entendemos el cambio de actitudes obedece a dos factores generales la confianza en el mensajero y la confianza en el valor del mensaje. Si el personal que labora en una empresa no confían en su gerente, no aceptarían sus instrucciones y no cambiarían de actitudes. Por lo tanto si el mensaje no fuera adecuado tampoco habría cambio de actitud. Por ello las actitudes influyen eficazmente en las decisiones de los integrantes de una institución. (2009, pp.225-226)

### **Componentes de las actitudes:**

Las actitudes están relacionadas al comportamiento y la disposición del trabajador al empleo que desempeña, por consiguiente según Robinson y Jundger (2005) mencionó tres componentes:

Componente cognitivo: consiste de cómo son las cosas en una empresa. es decir la institución da las facilidades para que el trabajador pueda demostrar una actitud hacia el trabajo.

Componente afectivo: este elemento consiste en la parte emocional de una actitud, es decir el comportamiento que el trabajador va mostrar en la institución educativa.

Componente del comportamiento: este término consiste en la

intención de comportarse de cierta manera con sus compañeros de trabajo.

Estos tres elementos está estrechamente relacionados porque una es consecuencia de la otra, es decir, las actitudes son importantes debido al comportamiento que va mostrar el docente en su I.E educativa que desempeña. (p. 71)

### **Dimensiones de la variable actitud profesional:**

Se tomó en cuenta las definiciones preliminares podemos ya identificar algunos aspectos más determinantes de lo que contiene toda actitud organizacional y que es lo que deberíamos tratar de asemejar cada vez que sea necesario detallar en profundidad la actitud de un grupo humano. Por ello Amoros (2006) describió “El comportamiento organizacional, en tres actitudes: tales como”: (p 73).

#### **A. Satisfacción en el trabajo**

#### **B. Compromiso con el trabajo**

#### **C. Compromiso organizacional**

#### **A. Satisfacción en el trabajo**

Fueron sustentadas por Amoros (2006) “se refirió a la actitud completa de una empresa hacia el trabajo que ejecuta. Si un empleado se encuentra satisfecho con el trabajo que lleva a cabo mostrará una actitud positiva”.(p.75). De esta manera, dejó en claro que la empresa sale favorecida por la calidad de trabajo que muestreará el empleado.

De igual forma, Amorós (2006) definió la satisfacción laboral “como la actitud de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los

estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas cosas más”.(p76) de este modo se mejoraría las relaciones interpersonales y la identidad con la empresa.

Por otro lado, Robbins y Judge nos señalaron :

La satisfacción como una disposición acerca de un puesto de trabajo que nace de la apreciación de sus características. Además una destacada satisfacción laboral conlleva al buen desempeño del docente en el trabajo. (2013, p. 74).

Por otro lado el autor mencionado lo relaciona la satisfacción con el involucramiento porque lo hace sentir importante al docente en su labor en el centro educativo

De igual forma, nos hizo referencia Gan y Trigine:

Parte, el concepto de satisfacción en el trabajo como una función de la suma de la satisfacción en los distintos aspectos del trabajo, o bien ser percibida como la diferencia existente entre el nivel de satisfacción o que cubran las necesidades de las personas y el grado en que deberían satisfacerse. De tal manera que el trabajador desarrolle todas sus capacidades en el trabajo. También la institución educativa va ser beneficiada porque brindara una mejor calidad. (2012,p. 287)

Los autores mencionan que la satisfacción en el trabajo es la sensación que el trabajador tiene sobre su puesto de trabajo, es la comodidad y el sentirse bien con lo que realiza, así podrá lograr mejores resultados en la empresa.

Sin embargo, esta identificación con la empresa debe estar acompañado con la participación en la empresa. Al respecto, Según Robbins (2005) indicó” que la satisfacción en el trabajo consiste en el comportamiento de los empleados existen otras dos actitudes relacionadas con el trabajo que debemos revisar la colaboración en el trabajo y el compromiso organizacional”

(p 55) de esta manera, la satisfacción del empleado aumentaría la rentabilidad de una empresa.

En conclusión, los aportes de los autores con respecto a la definición de satisfacción del trabajo, todos coinciden en que la satisfacción del trabajo es un conjunto de acciones concretas que son observables y medibles.

## **B. Compromiso con el trabajo**

Fue sustentado por Amoros (2006) "como el grado en el que un empleado se relaciona con los objetivos de la empresa, le interesa lo que realiza participa de manera activa en lo que el implica y asimismo considera su desempeño como importante para la valoración personal. Los integrantes de una organización poseen un alto grado de compromiso con el trabajo, por lo general poseen menor tasa de ausentismo y de renuncia, pero sobre todo anuncia los niveles de rotación." (p. 58).

Como señalo Amoros es importante el compromiso de los empleadores porque desarrolla sus capacidades y habilidades. Esto se demuestra con la participación activa de ellos con las actividades de la institución. El compromiso implica la identificación con la institución.

Además, según Robbins y Judge nos señalaron:

El compromiso con el trabajo lo relaciona con tres termino involucramiento, satisfacción y entusiasmo con lo que realiza el trabajado. Es decir que esta disposición en aprender habilidades nuevas, se siente importante con su labor que desempeña y una significatividad; y su interacción con sus compañeros de trabajo resulta satisfactoria. Por lo tanto el compromiso con el trabajo hace que el docente sienta una pasión por lo que realiza y así mismo una conexión directa con la institución y su visión de ella. (2013, p.77)

Por otro lado, Encarnación, señalo:

El compromiso con el trabajo, con el grado en el cual los empleados se identifican con la institución donde labora y sus metas que ella se traza, incluye la aspiración de mantenerse en la organización empresarial. Por consiguiente la institución se favorece con las metas trazadas por el trabajador porque contribuye al crecimiento organizacional. (2004,p.53)

De acuerdo a lo señalado por el autor, a medida que exista un compromiso con la institución los empleados se identificarán con los objetivos y metas de ella. Por lo tanto, la empresa saldría favorecida con la identificación del empleado con ella porque aumentaría la producción de la empresa.

En conclusión, considerando las contribuciones de los autores con relación a la definición al compromiso del trabajo, todos coinciden en que el compromiso del trabajo es una identificación de los empleados con su empresa, con ellos garantiza cumplir con las metas de la institución.

### **C. Compromiso organizacional**

Hoy en día el comprometerse con las metas trazadas por la organización influye en la eficacia y eficiencia del trabajo como lo mencionan los siguientes autores.

Según Amoros (2006) se refirió “el nivel que un empleado se compromete con una organización y con sus objetivos de ella, también de su aspiración por seguir laborando en ella. Las indagaciones exponen que existe una correlación negativa entre el compromiso organizacional y el ausentismo” (p. 58).

En cuanto al compromiso organizacional, mencionaron Robbins y Judge:

Como la identificación del empleado con la institución y con sus objetivos de ella. Esto quiere decir que existe una lealtad del trabajador por consiguiente siente contento con su labor que

desempeña. Por lo tanto garantiza en un gran porcentaje el involucramiento y el respeto de las normas de la institución, con el propósito de lograr los objetivos trazados por la organización y todos sus integrantes. (2013, p.77)

De acuerdo a los autores mencionados tener compromiso organizacional es tener una identificación y lealtad con la institución donde labora. Esto lo demuestra con sus actitudes y acciones por seguir laborando en la institución educativa, es decir participativo en las actividades y acciones laborales. Contrastando con el trabajo de investigación el compromiso organizacional está relacionado con la actitud docente.

Por otro lado Robbins y Coulter (2005) indicaron que “el compromiso organizacional es el estado en el que un empleado se identifica con la misión y visión de la institución donde trabaja y se involucra con los objetivos de ella mediante un conocimiento de la cultura organizacional de la empresa. Por ello que la participación en el trabajo es la identificación con el trabajo y compromiso organizacional”. (p. 334)

Los autores coinciden acerca del compromiso organizacional y lo definen como un período en el que un integrante de una organización se asemeja con la institución y asume todas las responsabilidades para lograr el éxito de la empresa, no solo se identifica con su función que realiza sino, que se identifica y compromete con todo lo que la organización trae consigo como son sus valores, su misión , visión y está predispuesto para trabajar en equipo en busca del bien de todos, y su deseo por seguir formando parte de ella.

Por lo tanto, ellos realizan un análisis profundo, ya que no solo se enfatizan en la participación docente sino en mostrar actitudes e identificación con la institución educativa.

Del mismo modo Vargas (2011) sostuvo el compromiso organizacional como la lealtad de un empleado a la misión y visión de la institución,

conteniendo un sentido de identificación e involucramiento en el trabajo, lealtad y un conocimiento de los valores de la organización. Por tanto, el compromiso organizacional es concebido porque una fuerte identificación de los empleados con la organización. (p 56)

Así mismo, en la revista internacional de ciencias administrativas vol 75 Pollitt se refirió:

“El compromiso organizacional está relacionado al rendimiento individual del docente como a su comportamiento en la institución educativa, es decir implica la parte afectiva con el docente porque mejorara el rendimiento e identificación con la institución educativa” (2009, p.58)

Por lo consiguiente, para lograr un éxito en el trabajo en la organización requiere de ciertos valores como la lealtad, compromiso, la identificación con la institución educativa y la voluntad para un trabajo cooperativo que tendrá como resultado la eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus responsabilidades en el trabajo originando un beneficio de la institución.

En conclusión, los fundamentos de los autores con relación al compromiso organizacional, todos coinciden en que el compromiso organizacional es una identificación de los empleados con su empresa, por lo consiguiente un conocimiento de las normas y objetivos de la institución. Por lo tanto garantiza cumplir con los objetivos de la institución mediante un trabajo en cooperativo.

### **1.3 Justificación:**

La investigación se justificó de acuerdo a los datos adquiridos asumieron un valor teórico, metodológico, práctico y metodológico. A continuación, se puntualiza:

#### **1.3.1 Justificación teórica:**

La investigación se comprobó de forma teórica porque el propósito dio un

conjunto de teorías actualizadas en frente al problema de estudio y generó reflexión, debate académico sobre el conocimiento existente de las variables de estudio, así como confrontar teorías, resultados acerca de las nuevas teorías. Así mismo en investigaciones mencionadas en los antecedentes de esta investigación afirma que la relación de la socialización organizacional y la actitud docente presentan relación e influye uno del otro.

### **1.3.2 Justificación metodológica:**

Debido a la demostrada validez y confiabilidad el instrumento de evaluación es un aporte a posteriores investigaciones que se proyectan a realizar investigación similar, en diferente contexto, en diferente y diferente técnica e instrumentos empleados en la presente investigación.

### **1.3.3 Justificación práctica:**

El trabajo es de suma importancia ya que la socialización organizacional se basa en el enfoque del desarrollo interpersonal, donde el personal que integra una organización debe interiorizar y aplicar, y que sea capaz de ponerse en el lugar de la otra persona, que sea capaz de solidarizarse con una persona, se busca lograr una adaptación rápida del nuevo personal de la institución educativa.

## **1.4 Problema**

El conocimiento de la socialización organizacional reconoce a una organización articular sus objetivos con la especialidad, el aumento de la comprensión de los trabajadores de las metas, y adaptarse a los objetivos de la institución educativa. Cuando la socialización organizacional se emplea correctamente los integrantes del compromiso y satisfacción laboral son expresión de los objetivos y una adaptación rápida a las políticas de la empresa. Pero para esto, los directivos, administradores y el personal docente deben coordinar acciones y sentirse comprometidos con un objetivo en común de la empresa, sumando esfuerzos en

una misma dirección, caso contrario el fracaso evidenciaría que se carece de ellas. Por ello es importante el compromiso del organizacional y trabajo por parte de los docentes, personal administrativo está directamente involucrada con socialización organizacional, con respecto al docente, esto conlleva que ellos realicen un trabajo con eficacia e eficiencia y lograr una educación de calidad con un mejor servicio.

Según los antecedentes el éxito de las instituciones depende del compromiso y trabajo que ofrece el personal administrativo y docente. Es por ello, que la revisión de bases teóricas se basa en la socialización organizacional y su dimensiones, de cómo se relaciona con la dimensión de la actitud docente.

El objetivo principal de la socialización es facilitar y se planifique la incorporación desde una perspectiva organizacional aprendizaje de técnicas, conocimientos, políticas, socialización en valores y normas y a su vez se encamine ayudar al recién llegado a encontrar su lugar en la organización y a realizarse en su función.

La socialización organizacional en el enfoque contemporáneo tiende a otorgar un mayor protagonismo a la persona a su capital intelectual y a las potencialidades que aporta, tienen en cuenta las estrategias que utiliza el recién incorporado para anticiparse y adaptarse a la nueva realidad y también su capacidad para modificar la organización.

En las instituciones educativas de algunos países en América Latina está marcada principalmente por deficiencia en la formación y condiciones de trabajo, más que por déficit en la disponibilidad de profesores, como ocurre en otros continentes. Esto sucede porque las autoridades que dirigen un país consideran que lo más trascendental el capital o la materia prima de toda institución educativa, o piensan que lo más importante es la tecnología, dejando de la lado lo más importante de toda empresa, que es el recurso o capital humano, como ocurre en el caso de los docentes, donde se le da una mayor importancia a los trámites burocráticos o dándole una mayor importancia a los estudiantes y se deja del lado al docente como persona, por lo tanto, se busca que todo

trabajador de cualquier ámbito en que se desenvuelva tengan un mayor reconocimiento como capital o recurso humano porque de ellos dependerá que la organización logre el éxito. Por lo tanto, sería importante la participación de los países desarrollados con el fin de reducir las desigualdades sociales sentir en los países para conseguir una calidad educativa y brindar mejor servicio educativo, se logrará docentes comprometidos con su labor diaria, capaz de lograr trabajar en equipo, para alcanzar los mismos objetivos.

En el contexto local el ministerio de educación (MINEDU) a través del marco del buen desempeño docente ha establecido los indicadores concretos para evaluar el desempeño de los docente a nivel nacional con ello mejorar la calidad educativa en el Perú. Estos desempeños, exigen la participación permanente de los docentes, directores en las instituciones educativas. Como consecuencia final a logro de los objetivos planteados por la institución educativa. Además construir su identidad profesional, en su formación y su cultura, por ende atendiendo a los cambios que se produce en la sociedad.

Desde este aspecto, las instituciones educativas se convierten en un contexto importante para gestionar el cambio y asegurar la calidad de enseñanza aprendizaje. Esto hace que los docentes de las escuelas, como un agente transformador que se adapta a los cambios que se da en su contexto y con un compromiso en su labor pedagógica. Sin embargo, es evidente que en la mayoría de instituciones educativas algunos docentes se resistente a los cambios, por lo tanto un poco compromiso y satisfacción en su trabajo, pues existe un divorcio por parte de algunos docentes con los nuevos docentes que insertan a las instituciones educativas ocasionando una disminución en la calidad educativa.

El contexto de estudio donde focalizó la atención, es decir instituciones educativas de la red N° 09 de la UGEL 02 del distrito de San Martín de Porres no es ajena a la problemática donde se ha evidenciado en las instituciones educativas que los docentes nuevos tienen dificultades en adaptarse a las políticas de la institución por las discrepancias y resistencia por parte de los

docentes de la institución educativa. Esto sucede porque cada grupo u organización tiene su propio conjunto de normas, costumbre y cultura organizacional distinta, esto deteriora la calidad educativa. Por lo tanto, la poca planificación que existe en la institución, la falta de satisfacción, compromiso laboral y organizacional con la institución educativa, y los conflictos suceden entre el personal que las integra, impide la desintegración de la comunidad educativa.

La mayor parte de los docentes ingresa al centro educativo sin saber lo que tendrá que hacer ni estar preparados institucionalmente para ellos. Es probable que deban aprender nuevos conocimientos y nuevos métodos de trabajo derivados de las opciones metodología y organizativas vigentes en el centro es seguro que deberán incorporar nuevas actitudes valores y formas de comportamiento. La organización en última instancia no es más que un proceso de aprendizaje y desarrollo personal.

Por lo tanto, cuando se presenta la socialización organizacional que se adquirió en práctica en las instituciones educativas es vital para que todo empleado se sienta cómodo y tranquilo en su lugar de trabajo, así se desarrollara un mayor compromiso de los docentes, frente a los problemas diversos, tales como: falta de compromiso del trabajo por parte de los miembros de la institución con los objetivos de esta, insatisfacción, poca participación en las actividades institucionales, carencia de trabajo en equipo, debido a la poca actitud por parte de los docentes, y egoísmo profesional.

Esta realidad institucional, motivó hacer la investigación para encontrar sustentos sólidos y afirmar si naturalmente hay algún grado de influencia entre la socialización organizacional y la actitud de los docentes del nivel primaria, situación que merece toda nuestra atención en aras de contribuir al mejoramiento del servicio educativo de las instituciones públicas.

De acuerdo a las razones expuestas y planteadas en la presente investigación formulamos el siguiente problema.

## **2.2 Formulación del problema:**

### **2.2.1 Problema general:**

¿Cómo influye la socialización organizacional en la actitud profesional de los docentes de la red 9 UGEL 02, Lima 2016?

#### **Problemas específicos:**

##### **Problema específico 1**

¿Cómo influye la socialización organizacional en la satisfacción y en el trabajo de los docentes de la red 9 UGEL 02, Lima 2016?

##### **Problema específico 2**

¿Cómo influye la socialización organizacional en el compromiso y el trabajo de los docentes de la red 9 UGEL 02, Lima 2016?

##### **Problema específico 3**

¿Cómo influye la socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de la red 9 UGEL 02, Lima 2016?

## **1.5 Formulación de Hipótesis:**

### **Hipótesis General**

Socialización organizacional influye en la actitud de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016.

### **Hipótesis Específicos**

#### Hipótesis específico 1

La socialización organizacional influye en la satisfacción en el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016.

#### Hipótesis específico 2

La socialización organizacional influye en el compromiso, en el trabajo de los docentes de primaria de la de la red 9 UGEL 02, Lima 2016.

### Hipótesis específico 3

La socialización organizacional influye en el compromiso organizacional de los docentes de primaria de la de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

## **1.6 Formulación de objetivos:**

### **Objetivo General**

Identificar si la socialización organizacional está influye en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

### **Objetivos Específicos**

#### **Específico 1**

Identificar si la socialización organizacional está influye en la satisfacción en el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

#### **Específico 2**

Identificar si la socialización organizacional está influye en el compromiso en el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

#### **Específico 3**

Identificar si la socialización organizacional está influye en el compromiso organizacional de los docentes de primaria de la de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## 2.1 Variables

### **Variable 1: Socialización organizacional**

### **Variable 2: Actitud profesional**

#### **Definición conceptual:**

### **Variable 1: Socialización organizacional**

Según Teixido (2009) en su libro la acogida al profesorado de nueva incorporación 2009, nos refirió acerca de la socialización organizacional como:

El procesos de incorporación de un nuevo miembro a la organización ya sea educativa o de otra índole ha sido objeto de atención de psicólogos organizacionales y responsables en recursos humanos interesados por lograr el óptimo desempeño de la tarea por parte del neófito. (p.35)

### **Variable 2: actitud profesional**

Amoros (2006) explicó acerca de la actitud profesional como: Como un tipo de divergencias particulares que afectan el comportamiento de los individuos, es decir, como las predilecciones respectivamente durables de emociones, creencias y comportamientos orientados hacia las personas, agrupaciones ideas, temas". (p72). Por lo consiguiente la actitud de los empleadores es importante para una organización porque existiría una disposición para comprometerse con la institución educativa y lograr un excelente desempeño en el trabajo.

#### **Definición operacional:**

#### Variable 1: socialización organizacional

La socialización es un conjunto de procesos, que lo define en cuatro fases: socialización anticipatoria, encuentro y adquisición al cambio. Con cuatro indicadores por dimensión y 2 ítems por indicador.

## Variable 2: actitud profesional

La actitud es un tipo de comportamiento, que lo describió en tres actitudes: tales como: satisfacción en el trabajo, compromiso con el trabajo y compromiso organizacional. Con cuatro indicadores por dimensión y 2 ítems por indicador.

### 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1:

#### *Socialización organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
• La fase de socialización anticipatoria	• Conoce acerca de la identidad.	1,2,	siempre 4	Alto (56- 72)
	• Muestra entusiasmo	3,4,	casi siempre 3	moderado (37- 55)
	• Muestra optimismo	5,6	a veces 2	bajo (18-36)
	• Muestra motivación	7,8	nunca 1	
• La fase de encuentro (acomodación)	• Presta atención a los docentes.	9,10		
	• Capacidad expresiva	11,12		
	• Asume responsabilidades	13,14		
	• Aptitud al cambio	15,16		
• Fase de adquisición y cambio	• Posee capacidad para tomar criterios.	17,18		
	• Asume su compromiso con el aprendizaje continuo.	19,20		
	• Demuestra su capacidad para construir confianza.	21,22		
	• Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol-	23,24		

Tabla 2:  
*Actitud profesional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
• <b>Satisfacción en el trabajo</b>	• Busca información para aprender cosas nuevas.	1,2	siempre 4	alto (56- 72)
	• Mantiene el entusiasmo	3,4	casi siempre 3	moderado (37-55)
	• Inspira respeto		a veces 2	bajo (18-36)
	• Conocimiento de los estudiantes y sus contextos	5,6 7,8	nunca 1	
• <b>Compromiso con el trabajo</b>	• Ejercicio ético de la profesión.	9,10		
	• Inspira respeto	11,12		
	• Muestra entusiasmo	13,14		
	• Capacidad expresiva	15,16		
• <b>Compromiso organizacional</b>	• Conocen por la cultura organizacional	17,18		
	• Se involucra con su participación en las actividades escolares	19,20		
	• Presta atención personal a cada docente.	21,22		
	• Orienta individualmente a cada docente en su labro pedagógica	23,24		

## **2.3 Metodología**

### **2.4 Tipo de estudio**

#### **Investigación básica**

El presente estudio fue básica de naturaleza descriptiva y correlacional porque en un primer momento se ha detallado y distinguido la dinámica de cada una de las variables de estudio. Asimismo se ha medido el grado de relación de las variables La socialización organizacional en la actitud profesional de los docentes de primaria.

Según Hernández (2010) mencionó las investigaciones correlacionales tienen como objetivo conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en una realidad en particular (2010, p 81)

En conclusión la presente investigación es básica porque es un conjunto de conocimientos científicos que se pone en práctica que deben ser confiables para hallar resultados y llegar a una conclusión ya que nos sirve de soporte teórico. Nuestra investigación fue de naturaleza correlacional, en un primer momento se describió y caracterizó la dinámica de cada una de las variables de estudio.

### **2.5 Diseño de estudio**

El diseño del estudio fue no experimental, de corte transversal y correlacional causal, ya que no se modificara ni se efectuará a prueba las variables de estudio.

#### **Diseño no experimental**

Nuestro trabajo fue de diseño no experimental porque se observó un fenómeno en su ambiente para poder recoger información y analizarlo para llegar a una conclusión sin ninguna manipulación.

Así mismo, Zaldivar (2011) menciona acerca del diseño no experimental, no son exploraciones de causa y efecto; la estadística solo manifestó dependencia entre ambas variables fundando en las indagaciones de los hechos en estado natural sin la intromisión o manejo del investigador.(p.45)

“Las investigaciones correlacionales miden dos o más variables que se pretenden asemejar si están o no congruentes en el mismo sujeto y después se indaga la correlación de las variables de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p 167).

En conclusión nuestro trabajo de investigación fue de diseño no experimental porque se observó un fenómeno en su ambiente para poder recoger información y analizarlo para llegar a una conclusión sin ninguna manipulación.

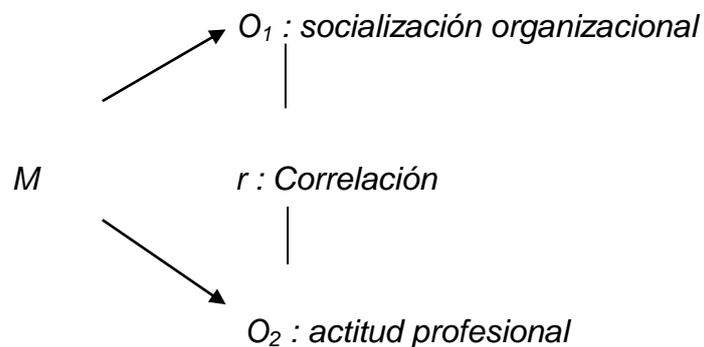
### **Diseño no experimentales trasversales**

Nuestro estudio de investigación fue de diseño no experimental transversal, porque consistió en recoger información en un tiempo determinado, para describir una variable y analizar una información recogida.

Es transversal ya que su intención será “describir variables y estudiar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, et al., 2010, p.151).

Además, la investigación se ubicó dentro de un proceso transaccional, donde se recogieran los datos en un solo momento o período único, cuya intención será detallar las variables y analizar la correlación e incidencia en un momento dado. Así, se decidió optar por el diseño obtenido.

### Esquema: Estudio Correlacional.



Dónde:

**M** : Muestra del estudio

**O<sub>1</sub>** : Observación de la variable socialización organizacional

**O<sub>2</sub>** : Observación de la variable actitud profesional

**r** : Relación entre las variables de estudio. Coeficiente de correlación

## 2.6 Población y Muestra

**2.6.1 Población.** La población estuvo constituida por los todos los trabajadores de la Red N° 09 UGEL 2 que conforman 131, docente de educación primaria, de las instituciones educativa de la RED y UGEL antes mencionados.

### Muestra censal:

Según Chávez (2007): “La muestra censal se determina a la porción que constituye toda la población de la investigación.” (p. 205)

Hace referencia que la muestra censal es el total de la población pequeña. Por ello, en nuestro trabajo de investigación nuestra muestra es censal, es el total de la población de los 131 docentes y personal directivo de primaria.

Tabla 3

Población Censal

<b>Red 09</b>	<b>Instituciones educativas</b>	<b>Directores y docentes</b>
	San Diego	23
	3093 El Nazareno	30
	2074 Virgen Peregrina del Rosario	25
	2031 Virgen de Fátima	25
	2002 Virgen María del Rosario	28
<b>TOTAL</b>		<b>131</b>

### 2.6.2 Criterios de selección

Los docentes y personal directivo de primaria de ambos géneros

### 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó para el estudio de ambas variables dos cuestionarios, uno que mida las variables, socialización organizacional adaptada por el investigador, y el otro cuestionario medirá la aptitud profesional de los docentes de primaria.

#### Técnica la encuesta

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Enfatizó:” El cuestionario se entrega al partícipe y este lo responde ya sea que asista a un lugar para hacerlo, es decir en su lugar de trabajo y estudio” (p. 236).

La encuesta es un instrumento que consiste en un listado de preguntas que se entrega a un grupo encuestados sobre un tema de interés. Por ello, en nuestro trabajo de investigación se aplicó una encuesta a 131 docentes y

personal directivo del nivel primaria de la red 9 UGEL 2

### **Instrumento**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Indicaron: “Recurso que emplea el investigador para obtener información o datos sobre las variables que estudia en su investigación.” (p. 200).

Por lo tanto un instrumento es un recurso de todo investigador para recoger información acerca de una variable sobre un tema de interés que genera un problema o inquietud.

En nuestra investigación se utilizó como instrumento el cuestionario para recoger datos, información acerca de una variable en estudio.

### **Cuestionarios**

Según Sierra (2007), “El cuestionario es el conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido” (p. 306).

Hace referencia a que un cuestionario son preguntas que se hacen a una persona o grupo de personas acerca de un tema de interés, para analizar la información y llegar a un resultado. Por ello, en nuestro trabajo de investigación se aplicó una encuesta a 131 docentes con un cuestionario de 24 preguntas por cada variable en estudio que fueron socialización organizacional y actitud docente.

Finalmente Hernández, Fernández y Baptista (2010). Señalaron: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217).

Consiste en un conjunto de ítems que los alumnos deberán resolver, para medir variables sobre un estudio en cuestión.

### **Instrumento 1: Cuestionario: Socialización organizacional**

#### **Ficha técnica**

Cuestionario 1:	Variable 1 socialización organizacional
Autor :	Oscar Jorge Suarez Chacón
Nombre del instrumento:	Cuestionario
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	25 de octubre del 2016
Objetivo:	Medir la socialización organizacional
Administración:	Docentes del nivel primario
Tiempo de duración:	15 minutos

#### **Descripción del instrumento:**

El instrumento estuvo conformado por 24 preguntas, que fue de elaboración propia. Asimismo, son preguntas politómicas, con respuestas de siempre, casi siempre, a veces, nunca con puntuación de 4,3,2 y 1. Cuyo nivel o rango va desde alto de 57 a 72, moderado, 37 a 55 y bajo 18 a 36.

Las preguntas del 1 al 8 miden la socialización anticipatoria, de la pregunta del 9 al 16 miden fase del encuentro y las preguntas del 17 al 24 miden adquisición y cambio

#### **Rango:**

En el instrumento se consideró los siguientes rangos: alto de 57 a 72, moderado, 37 a 55 y bajo 18 a 36.

## **Instrumento 2: Cuestionario: Actitud profesional docente**

### **Ficha técnica**

Cuestionario 2:	Variable 2 actitud docente
Autor:	Oscar Jorge Suarez Chacón
Nombre del instrumento:	Cuestionario de actitud docente
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	Viernes 25 de octubre del 2016
Objetivo:	Determinar la relación de la actitud docente con la socialización organizacional.
Administración:	Docentes del nivel primaria
Tiempo de duración:	15 minutos

### **Descripción del instrumento:**

El instrumento estuvo conformado por 24 preguntas, que fue de elaboración propia. Asimismo, son preguntas politómicas, con respuestas de siempre, casi siempre, a veces, nunca con puntuación de 4,3,2 y 1. Cuyo nivel o rango va desde alto de 57 a 72, moderado, 37 a 55 y bajo 18 a 36.

Las preguntas del 1 al 8 miden satisfacción en el trabajo, de la pregunta del 9 al 16 miden el compromiso con el trabajo y las preguntas del 17 al 24 miden el compromiso organizacional

### **Rango o Baremos:**

En el instrumento se consideró los siguientes rangos: alto de 57 a 72, moderado, 37 a 55 y bajo 18 a 36.

## Validación y confiabilidad del instrumento

### Validez

La validez se realizó con el juicio de 3 expertos metodólogos y temáticos, obteniendo una opinión de aplicabilidad del instrumento que mida las variables.

Tabla 4

*Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de socialización organizacional y actitud docente.*

N°	EXPERTOS	CRITERIOS
1	experto 1	Aplicable
2	experto 2	Aplicable
3	experto 3	Aplicable

Nota: ver anexo las fichas de Validez

### Confiabilidad:

Se aplicó una prueba piloto (a la institución educativa N° 3093 El Nazareno del distrito de San Martín de Porres, grupo piloto) para obtener la confiabilidad de las instrucciones.

Tabla 5

*Confiabilidad socialización organizacional*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	24

La confiabilidad es  $>0,8$  por lo tanto el instrumento es confiable

La confiabilidad del instrumento socialización organizacional, dio como

resultado 0,888, concluyendo que es sumamente confiable el instrumento.

Tabla 6

*Confiabilidad aptitud profesional*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.861	24

La confiabilidad es >0,8 por lo tanto el instrumento es confiable

La confiabilidad del instrumento actitud profesional, dio como resultado 0,861, concluyendo que es sumamente confiable el instrumento.

## **2.8 Métodos de análisis de datos**

Después de la aplicación de los instrumentos de la presente investigación los datos fueron validados para conformar la matriz al programa Excel y luego al software estadístico SPSS 2.2 que permite obtener las tablas estadísticas y gráficos necesarios para ser programados e interpretados. Así se obtienen tablas descriptivas de los datos estadísticos y los gráficos de barra de las variables socialización organizacional y aptitud profesional docente y sus respectivas dimensiones.

## **2.9 Aspectos éticos**

Los resultados que se han obtenido del grupo de investigación se han procesado de forma conveniente sin adulteraciones, pues estos registros están fundamentados en el instrumento aplicado a dichos grupos de estudio.

De esta manera el marco teórico ha sido recogido de acuerdo a los parámetros establecido e indicados para ejecutar este tipo de investigación,

salvando todo tipo de plagio de otras investigaciones.

Las personas que han participado al igual que las instituciones encuestadas, no serán mencionadas o etiquetadas para ser calificadas de forma negativa, se ha tomado las reservas del caso para evitar información dañina en contra de las personas o instituciones que han colaborado con esta investigación.

De igual forma el marco teórico ha sido recolectado de acuerdo a los parámetros establecido e indicados para realizar este tipo de estudio, evitando todo tipo de plagio o copia de otras investigaciones ya realizadas en este campo de estudio.

Los encuestados que han participado al igual que las instituciones encuestadas, no serán nombrados para ser calificadas de forma negativa, se ha tomado las reservas del caso para evitar información dañina en contra de las personas o instituciones que han colaborado con esta investigación.

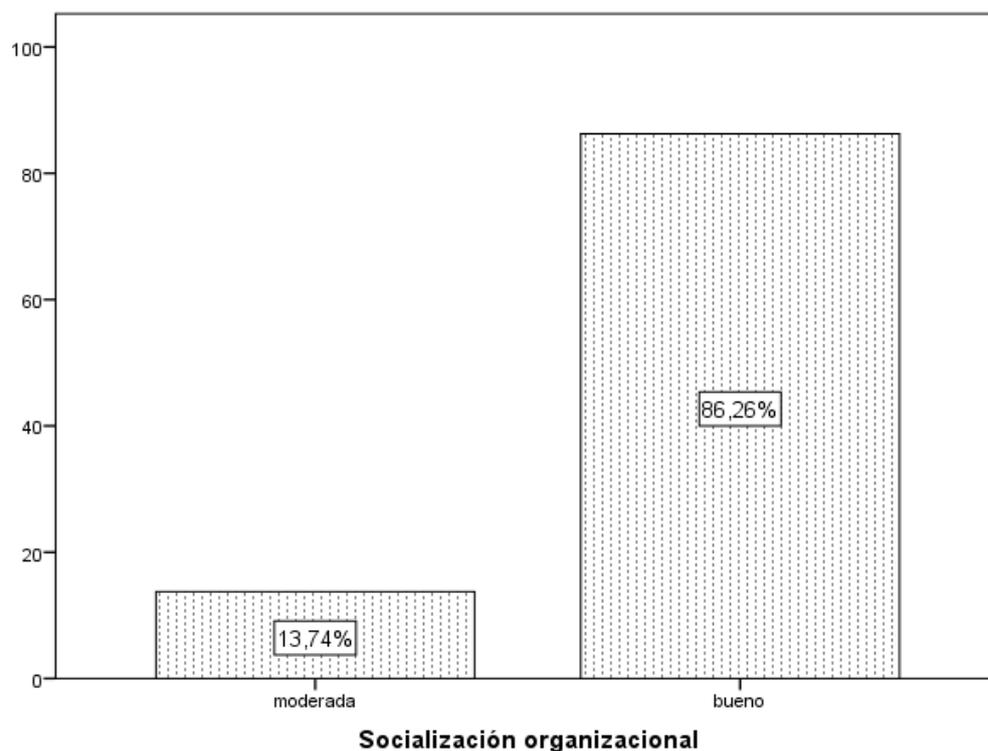
### **III. RESULTADOS**

Resultados descriptivos.

Tabla 7

*Niveles de la Socialización organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	moderada	18	13,7	13,7	13,7
	bueno	113	86,3	86,3	100,0
	Total	131	100,0	100,0	



*Figura 1 Niveles de frecuencias de la Socialización organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02*

Los resultados frecuenciales que se muestran por niveles de la Socialización organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, donde se aprecia que el 13.74% de los encuestados manifiestan que el nivel de la Socialización organizacional es moderado, mientras que el 86.26% perciben que

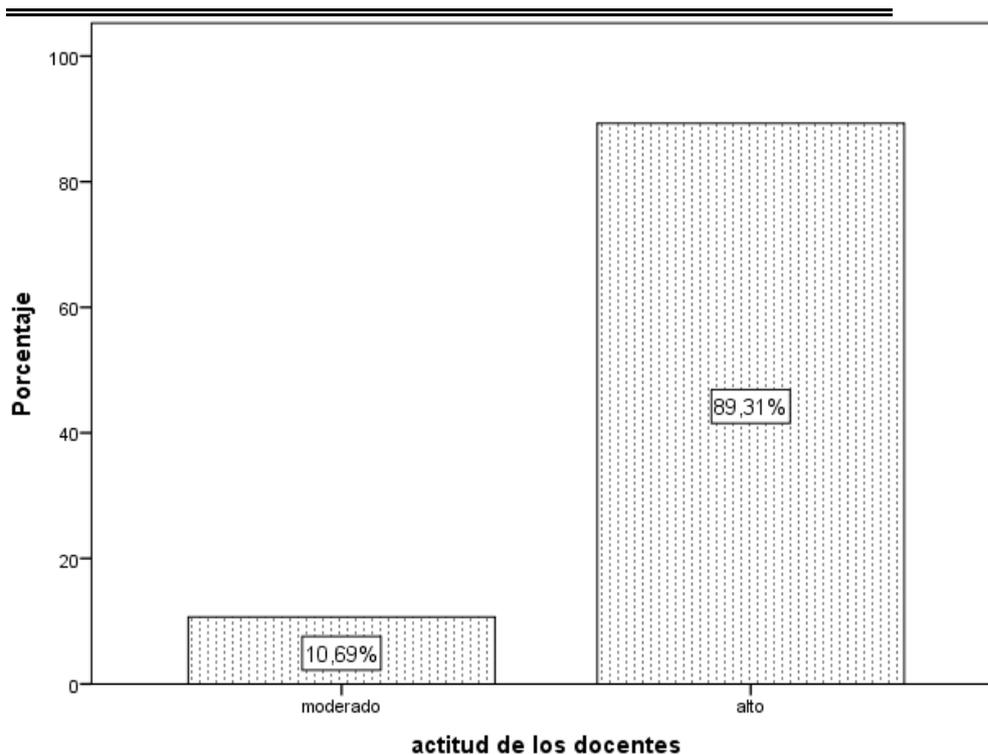
el nivel de la Socialización organizacional es bueno.

De los resultados en conjunto se tiene que la predominancia en cuanto al nivel Socialización organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02 es buena.

Tabla 8

*Niveles de la actitud de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
moderado	14	10,7	10,7	10,7
Alto	117	89,3	89,3	100,0
Total	131	100,0	100,0	



*Figura 2. Distribución porcentual de la actitud de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02*

Así mismo en cuanto al resultado que a continuación se muestran por niveles de

la actitud de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, se tiene la percepción que el 10.69% de los encuestados perciben que la actitud de los docentes de primaria de la red 09 es moderado, mientras que el 89.31% de los encuestados perciben que el nivel de la actitud de los docentes de primaria es alto.

De los resultados en conjunto se tiene la predominancia en cuanto al nivel de la actitud de los docentes de primaria es alta.

### Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que muestra de dependencia entre la variable independiente de frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 9

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la socialización organizacional en la actitud de los docentes de primaria*

<b>Información de ajuste de los modelos</b>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	36,331			
Final	6,588	29,743	1	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la Socialización organizacional con niveles moderado y bueno en de la actitud de los docentes de primaria con niveles moderado y alto, los resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 6.588 y p\_valor (valor de la significación) es igual

a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 10

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal*

<b>Bondad de ajuste</b>			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,149	1	,700
Desvianza	,274	1	,601

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de  $p\_valor$  0.700 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 11

*Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la socialización organizacional en la actitud de los docentes de primaria*

<b>Estimaciones de parámetro</b>								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[act_prof = 2.00]	-3,305	,509	42,147	1	,000	-4,303	-2,307
Ubicación	[socia_organ=2.00]	-3,528	,696	25,710	1	,000	-4,892	-2,164
	[socia_organ=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la de la socialización organizacional en la actitud de los docentes de primaria, se presentarán las comparaciones entre el nivel de la variable, al respecto la variable socialización organizacional resulta protector por lo que el docente que percibe a la socialización en nivel moderada tiende a la probabilidad de percibir alto nivel de actitud en los docentes de primaria de la RED 9 UGEL 02, esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 25.71 siendo esta significativo por lo que  $p\_value$  menos al 0.05. Así mismo se tienen al  $\exp(-3.528) = 0.02936$  representando a la tasa de solo el 2.94% de los que perciben que el nivel de la socialización es moderada estarían percibiendo que el nivel de la actitud es alta en los docentes de primaria de la RED 09

#### Prueba de hipótesis General

Ho: Socialización organizacional no influye en la actitud de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

H1: Socialización organizacional influye en la actitud de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

#### Tabla 12

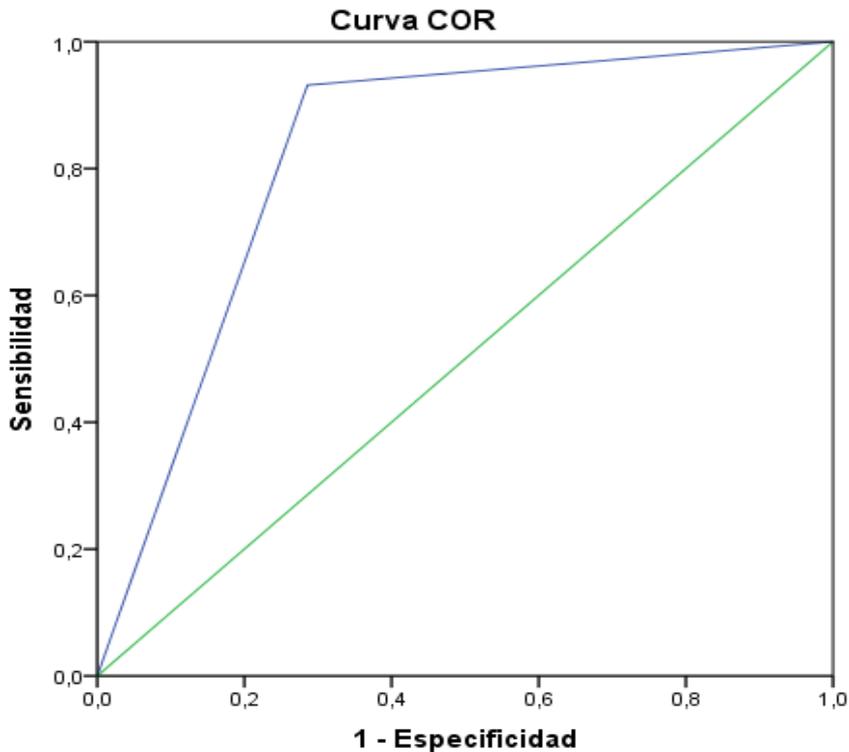
*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,203	,412	,334

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la socialización organizacional en la actitud de los docentes de primaria. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.203 significa que la actitud de los docentes de primaria se debe al 20.3% de

la socialización organizacional, sin embargo la dependencia más estable es el coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la actitud de los docentes de primaria se debe al 41.2% de la Socialización organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.823

*Figura 3.* Representación del área COR como incidencia de la Socialización organizacional en la actitud de los docentes

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 82.3% representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en la actitud de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

## Resultado específico 1

### La socialización organizacional en la satisfacción en el trabajo de los docentes

Tabla 13

*Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la Socialización organizacional en la satisfacción en el trabajo de los docentes*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[act_prof = 2.00]	-3,455	,586	34,720	1	,000	-4,605	-2,306
Ubicación	[sat_trab=2.00]	-2,762	,693	15,887	1	,000	-4,120	-1,404
	[sat_trab=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Así mismo se tiene los resultados específicos de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la de la socialización organizacional en la actitud de la dimensión satisfacción del trabajo docente de primaria, se presentarán las comparaciones entre el nivel de la variable, al respecto la variable socialización organizacional resulta protector por lo que el docente que percibe a la socialización en nivel moderada tiende a la probabilidad de percibir alto nivel en la satisfacción del trabajo docente de la red 09, esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 15.887 siendo esta significativo por lo que  $p\_value$  menos al 0.05. Así mismo se tienen al  $\exp(-2.762) = 0.0632$  representando a la tasa de solo el 6.32% de los que perciben que el nivel de la socialización es moderada estarían percibiendo a la satisfacción del trabajo docente en un nivel alta en los docentes de primaria de la red 09 UGEL 02, Lima 2016

### Prueba de hipótesis específica

Ho: Socialización organizacional no influye en la satisfacción en el trabajo de los docentes de la red 9 UGEL 02, Lima

.

H1: Socialización organizacional influye en la satisfacción en el trabajo de los docentes de la red 9 UGEL 02, Lima

.

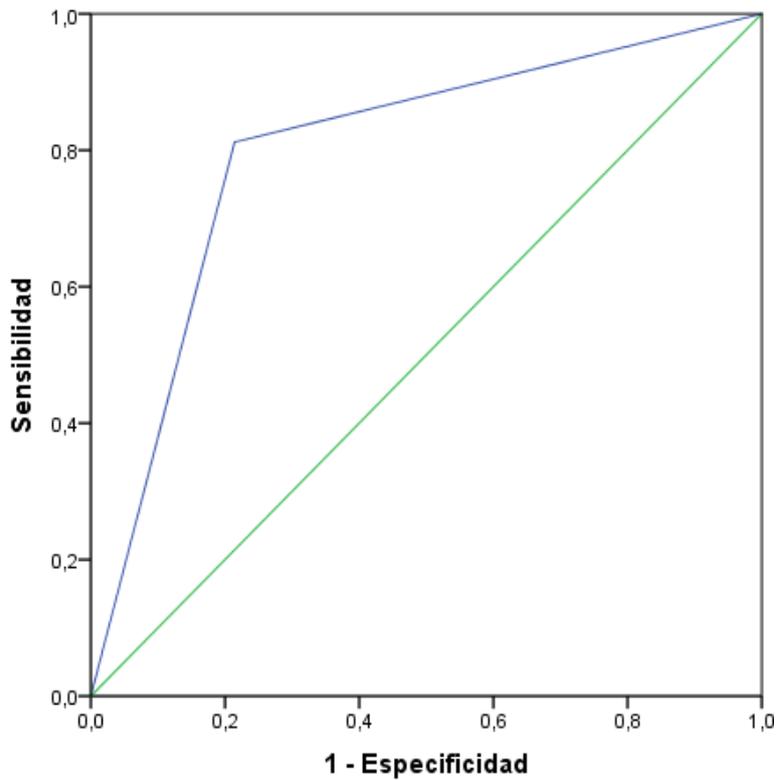
### Tabla 14

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

	<b>Pseudo R-cuadrado</b>		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,143	,290	,227

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la socialización organizacional en la actitud de los docentes de primaria. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.143 significa que la satisfacción de los docentes de primaria se debe al 14.33% en la socialización organizacional, sin embargo la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la satisfacción de los docentes de primaria se debe al 29% de la Socialización organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.  
Área 0.799

*Figura 4.* Representación del área COR de la Socialización organizacional en la satisfacción en el trabajo de los docentes

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 79.9% representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en la satisfacción en el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

Resultado específico 2

Socialización organizacional en el compromiso con el trabajo de los docentes

Tabla 15

*Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la socialización organizacional en el compromiso con el trabajo de los docentes*

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[act_prof = 2.00]	-21,799	,393	3070,414	1	,000	-22,570	-21,028
Ubicación	[comp_trab=2.00]	-21,953	,320	321.263	1	.000	-21,953	-21,953
	[comp_trab=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Así mismo se tiene los resultados específicos de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la de la socialización organizacional en la actitud de la dimensión compromiso con el trabajo del docente de primaria, se presentarán las comparaciones entre el nivel de la variable, al respecto la variable socialización organizacional resulta protector por lo que el docente que percibe a la socialización en nivel moderada tiende a la probabilidad de percibir alto nivel en el compromiso con el trabajo docente en la red 09, esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 321.263 siendo esta significativo por lo que  $p\_value$  menos al 0.05. Así mismo se tienen al  $\exp(-21.953) = 2.9237E-10$  representando a la tasa bastante pequeño de los que perciben que el nivel de la socialización es moderada frente al quien percibe con el compromiso con el trabajo docente en un nivel alto en los docentes de primaria de la red 09.

### Prueba de hipótesis específica

Ho: Socialización organizacional no influye en el compromiso con el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima

H1: Socialización organizacional influye en el compromiso con el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima

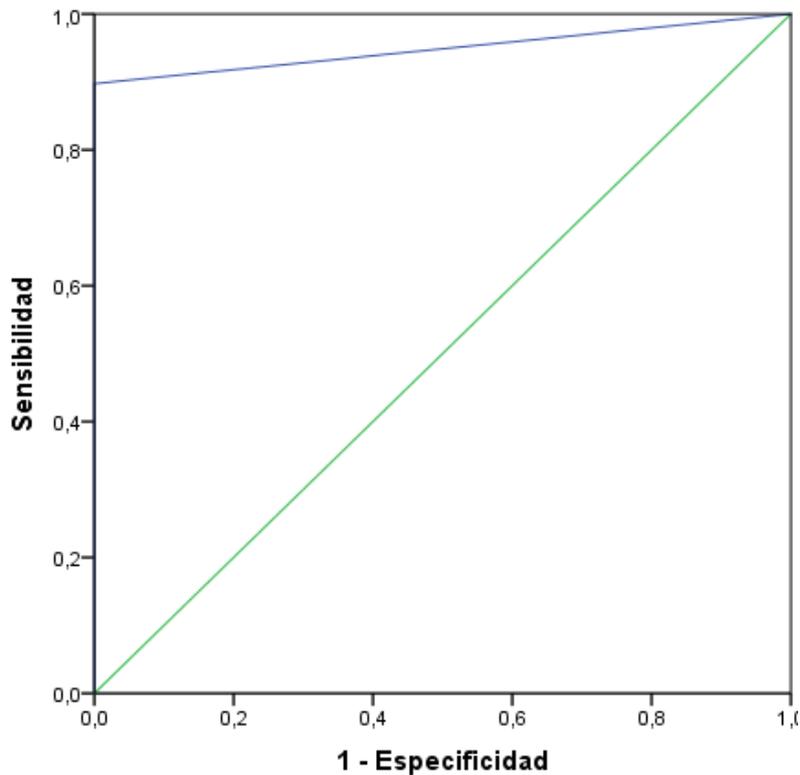
Tabla 16

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,334	,676	,597

Función de vínculo: Logit.

En referencia, al resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la socialización organizacional en el compromiso con el trabajo. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.334 significa que la Socialización organizacional docentes de primaria se debe al 33.4% del trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL, sin embargo la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la socialización organizacional de los docentes de primaria se debe al 67.6% del compromiso con el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.949

*Figura 5.* Representación del área COR de la Socialización organizacional en el compromiso con el trabajo de los docentes

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 94.9% representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en el compromiso con el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

Resultado específico 3

Socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes

Tabla 17

*Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de primaria*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[act_prof = 2.00]	-4,585	1,005	20,810	1	,000	-6,555	-2,615
Ubicación	[comp_organ=2.00]	-4,205	1,068	15,517	1	,000	-6,298	-2,113
	[comp_organ=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Finalmente Así mismo se tiene los resultados específicos de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la de la socialización organizacional en la actitud de la dimensión compromiso organizacional del docente de primaria, se presentarán las comparaciones entre el nivel de la variable, al respecto la variable socialización organizacional resulta protector por lo que el docente que percibe a la socialización en nivel moderada tiende a la probabilidad de percibir alto nivel en el compromiso organizacional en la red 09, esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 15.517 siendo esta significativo por lo que p\_value menos al 0.05. Así mismo se tienen al  $\exp(-4.205) = 0.01492$  representando a la tasa de solo el 1.492% de los que perciben que el nivel de la socialización es moderada estarían percibiendo al compromiso organizacional docente en un nivel alta en los docentes de primaria de la red 09.

#### Prueba de hipótesis específica

H<sub>0</sub>: La socialización organizacional no influye en el compromiso organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima

H<sub>1</sub>: La socialización organizacional influye en el compromiso organizacional de

los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima

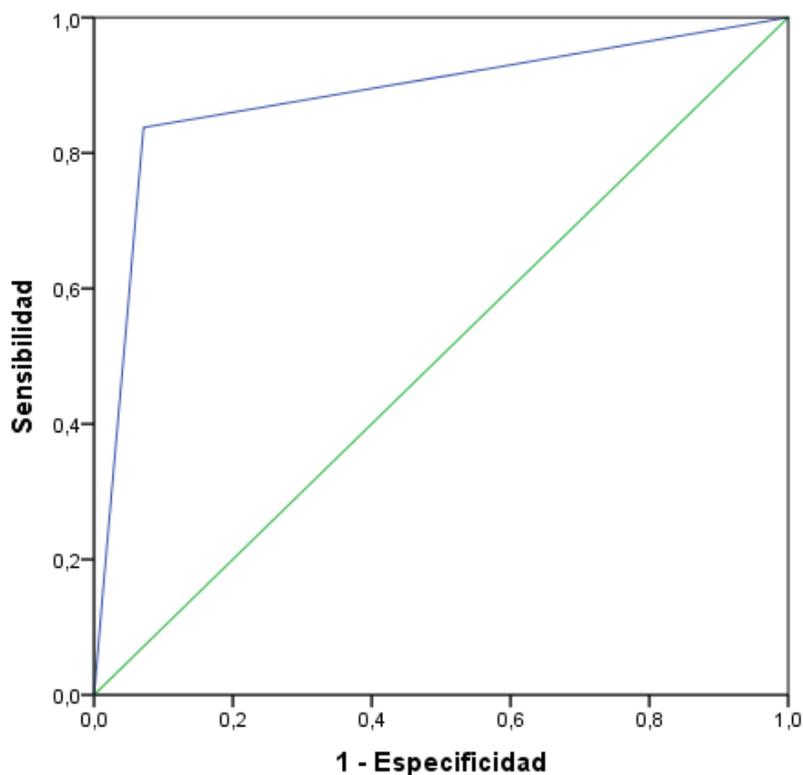
Tabla 18

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,232	,471	,389

Función de vínculo: Logit.

En el resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la socialización organizacional en el compromiso organizacional. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.232 significa que la Socialización organizacional docentes de primaria se debe al 23.2% del compromiso organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL, sin embargo la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso organizacional de los docentes de primaria se debe al 47.1% del compromiso con el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.883

*Figura 6. Representación del área COR de la socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes*

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 88.3% representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, Lima 2016

## **IV. DISCUSIÓN**

Referente a la primera hipótesis general existe influencia entre la socialización organizacional y la actitud docente esto se mostró en el resultado de la curva de Cor, con que representa la capacidad de clasificación de un 82,3%, representando un alto nivel de implicancia entre las dos variables. Este resultado concuerda con lo investigado por Lucero y Silvestre (2012) quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación positiva. De hecho que la actitud docente repercute con la identidad institucional al pasar mayor tiempo en la Institución educativa existirá una mayor identificación con ella por parte de los docentes. No se descarta tampoco otros factores pero si señala este estudio que la aptitud de los docentes tiene un impacto en la realización de los documentos de gestión. También según Amoros (2006) explicó acerca de la actitud profesional como influye en las organizaciones: Las actitudes son un tipo de diferencias individuales que afectan el comportamiento de los individuos. Es decir, como las tendencias relativamente durables de emociones, creencias y comportamientos orientados hacia las personas, agrupaciones ideas, temas o elementos determinados. (p72). Por lo consiguiente la actitud de los empleadores es importante para una organización porque existiría una disposición para comprometerse con la institución educativa y lograr un excelente desempeño en el trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que existe una influencia entre la socialización organizacional y la actitud docente estarían explicando la dependencia de la Socialización organizacional con un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en la actitud docente de primaria de la red 9 de UGEL 02, Lima 2016, los resultados de la prueba de Pseudo R cuadrado presente una diferencia cuyo resultado de Coxte Nell 20% que la actitud docente se debe al 20,33 % de la socialización organizacional, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, el cual la variabilidad de actitud docente se debe al 42,2% de la socialización organizacional, significa la dependencia de una variable sobre la otra. Este resultado concuerda con lo investigado por Pérez (2012) quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación positiva. Se encontró

correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, encontrándose además correlación media en todas sus dimensiones del clima institucional con desempeño docente. Este estudio concluyó que hubo correlación positiva entre el clima y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla. Este autor también refirió además que la escuela debe ser un ambiente agradable donde el docente se siente cómodo, así estará comprometido con la institución educativa.

Referente a la primera hipótesis específica existe influencia entre la socialización organizacional en el trabajo de los docentes de primaria, esto se mostró en el resultado de la curva de Cor, con que representa la capacidad de clasificación de un 79,9%, representando un alto nivel de implicancia entre la socialización organizacional en la satisfacción en el trabajo de los docente de primaria de la red 9 de ugel 02.

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que existe una influencia entre la socialización organizacional y el trabajo de los docentes de primaria, estarían explicando la dependencia de la Socialización organizacional con un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en el trabajo docentes de primaria de la red 9 de UGEL 02, Lima 2016, donde la prueba de Pseudo R cuadrado presente una diferencia cuyo resultado de cox snell 0,143% que la satisfacción de los docentes de primaria se debe al 14,3 % en la socialización organizacional, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, en cual la variabilidad de satisfacción de los docentes de primaria se debe al 29,% de la socialización organizacional.

Así mismo en la investigación de Pérez (2012) en su tesis “relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec – Ventanilla “de la Universidad San Ignacio de Loyola. Se encontró una correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, así como en todas sus dimensiones del clima institucional con desempeño docente. Este estudio concluyó que hubo correlación positiva entre el clima y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla. Este

autor también refirió además que la escuela debe ser un ambiente agradable donde el docente se siente cómodo, así estará comprometido con la institución educativa.

Referente a la segunda hipótesis específica existe influencia entre la socialización organizacional en el compromiso trabajo cuyo resultados obtuvo a través de la curva de Cor, que indica que un 94,9%, representa un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en el compromiso con el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02.

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que existe una influencia entre la socialización organizacional y el compromiso trabajo de los docentes de primaria, estarían explicando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en el compromiso con el trabajo de los docentes de la red 9 UGEL 02, donde la prueba de pseudo R cuadrado presente una diferencia cuyo resultado de coxte nell 0.334% que la socialización organizacional se debe al 33,4 % del trabajo de los docentes, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke.

Así mismo en la investigación del Magister Baez Rojas (2010) en su tesis de maestría titulada “Socialización organizacional y desempeño laboral del docente de las instituciones de educación media general” de la “Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo”, el presente trabajo menciona como objetivo determinar la relación entre socialización organizacional y desempeño docente laboral de las instituciones de educación media general del municipio escolar Maracaibo. La presente investigación es descriptiva y correlacional con un diseño no experimental, transaccional y de campo. La población estuvo constituida por 100 sujetos, distribuidos en 25 directivos con función supervisora y 75 docentes de aula., considerando el número de participantes la misma se denominó población censal. El mismo fue sometido a una prueba de validación a través de expertos y se estableció su confiabilidad por medio de la prueba piloto, utilizando la fórmula Alpha Cronbach para establecer el coeficiente de confiabilidad de las variables objeto de estudio el resultado una confiabilidad para

variable de 0,9085 y para variable desempeño laboral de 0,9444. Se puede concluir la investigación que se pudo establecer que debe ser necesario un proceso de inducción al personal de nuevo ingreso a las instituciones educativas con la finalidad de facilitar su adaptación y crear sentido de pertenencia con las mismas. Por otro lado también se pudo concluir la relación entre socialización organizacional en las instituciones de educación básica media general del municipio escolar Maracaibo no 2 del estado Zulia, lográndose en esta investigación una relación positiva alta entre las variables. En cuanto al estudio, se comparte la metodología con las dos variables estudiando la relación existente quien se muestra la correlación entre la socialización organizacional y desempeño laboral docente. En palabras de Robbins y Judge (2013) nos mencionó el compromiso con el trabajo lo relaciona con tres termino involucramiento, satisfacción y entusiasmo con lo que realiza el trabajado. Es decir que esta disposición en aprender habilidades nuevas, se siente importante con su labor que desempeña y una significatividad; y su interacción con sus compañeros de trabajo resulta satisfactoria. Por lo tanto el compromiso con el trabajo hace que el docente sienta una pasión por lo que realiza y así mismo una conexión directa con la institución y su visión de ella.(p.77).

Hace referencia que cuando los docentes tengan mayor compromiso con su trabajo va existir una mejor adaptación con la misión, visión y compañeros de la institución educativa. Por lo tanto podrá desarrollar sus habilidades y capacidades como mayor facilidad.

Referente a la tercera hipótesis específica existe influencia entre la socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de primaria, esto se mostró en el resultado de la curva de Cor, con que representa la capacidad de clasificación de un 88,3%,,, representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL.

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que existe una influencia entre la socialización organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de primaria, estarían explicando un alto nivel de implicancia de la

socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02, de pseudo R cuadrado presente una diferencia cuyo resultado de coxte nell 0.232% que la socialización organizacional se debe al 23,2 % del compromiso organizacional de los docentes, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke. Esto significa que una buena adaptación de los nuevos docentes a la institución educativa se identificaría por ella, así mismo existiría una mejor adaptación grupal, así mismo como lo menciona los siguientes autores; Según Robbins y Judge (2013) indico que el compromiso organizacional como la identificación con la institución y con sus metas de ella. Esto quiere decir que existe una lealtad del trabajador por consiguiente siente contento con su labor que desempeña. Por lo tanto garantiza en un gran porcentaje el involucramiento y el cumplimiento de las normas de la institución que labora. (p.77).

Buscando un antecedente que oriente el estado en cuestión se encontró al magister Rivera (2010) , en su tesis titulado “Compromiso organización de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas” , la presente tesis tiene como objetivo en analizar el compromiso organizacional docente mediante las ciencias sociales como factor determinante para dar una educación de calidad, para ello se ha tomado una población muestra de 43 sujetos de estudio de la institución educativa privada en la que se realizó la investigación, dicho estudio llegando a la conclusión que la demográfica como la edad, tiene influencia para dar una educación de calidad y mejorar los índices de enseñando e aprendizaje. La segunda conclusión trato del grado de compromiso organizacional del a institución educativa privada, objeto de estudio, es medio. El resultado de los análisis estadísticos, según una escala de opinión señalando, el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

Así mismo los autores Robbins y Coulter (2005) indicaron los autores la definición de compromiso organizacional, definen como un estado en el que un

empleado se identifica con toda la organización, es decir con su línea axiología, su visión, misión y quiere seguir formando parte de ella para lograr cumplir con los objetivos de la institución. Es decir, una colaboración activa en el trabajo consiste en identificarse con lo que uno hace, comprometerse e identificarse en busca del éxito de la institución.

## **V. CONCLUSIONES**

## **PRIMERA**

Llega la conclusión la socialización organizacional influye en la actitud docente de la red 9 UGEL02 donde la prueba de Pseudo R cuadrado presenta una diferencia cuyo resultado de Coxte Nell es igual a 0,20% que la actitud docente se debe al 20,33 % de la socialización organizacional, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, el cual la variabilidad de actitud docente se debe al 42,2% de la socialización organizacional. Esto se mostró también en el resultado de la curva de Cor, en que representa la capacidad de clasificación de un 82,3%, representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en la actitud docente de primaria de la red 9 de UGEL 02, Lima 2016.

## **SEGUNDA**

Llega la conclusión la socialización organizacional influye en la satisfacción docente de la red 9 de la UGEL 02 donde la prueba de Pseudo R cuadrado presenta una diferencia cuyo resultado de Cox Nell es igual a 0,143% que la satisfacción de los docentes de primaria se debe al 14,3 % en la socialización organizacional, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, en cual la variabilidad de satisfacción de los docentes de primaria se debe al 29,% de la socialización organizacional. Esto se mostró también en el resultado de la curva de Cor, con que representa la capacidad de clasificación de un 79,9%, representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en la satisfacción en el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 de ugel 02.

## **TERCERA**

Llega la conclusión la socialización organizacional influye en el compromiso trabajo docente de la red 9 de la UGEL 02 donde la prueba de Pseudo R cuadrado presenta una diferencia cuyo resultado de Coxte Nell es igual a 0.334% que la socialización organizacional se debe al 33,4 % del trabajo de los docentes, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, en cual la variabilidad de socialización organizacional de la docentes se debe al 67,6% del compromiso al trabajo de los docentes. Esto se mostró también en el

resultado de la curva de Cor, con que representa la capacidad de clasificación de un 94,9%, representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en el compromiso con el trabajo de los docentes de primaria de la red 9 UGEL 02.

#### **CUARTA**

Llega la conclusión la socialización organizacional influye en el compromiso organizacional de la red 9 de la UGEL 02 donde la prueba de Pseudo R cuadrado presenta una diferencia cuyo resultado de Coxte Nell es igual a 0.232% que la socialización organizacional se debe al 23,2 % del compromiso organizacional de los docentes, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, en cual la variabilidad de compromiso organizacional de la docentes se debe al 47,1% del compromiso al trabajo de los docentes. Esto se mostró también en el resultado de la curva de Cor, con que representa la capacidad de clasificación de un 88,3%, representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de primaria de la de la red 9 UGEL 02.

## **VI. RECOMENDACIONES**

#### PRIMERA

Se recomienda, que los directivos realicen actividades de recepción de integración para los nuevos miembros de la institución. . Y así todos puedan apoyar en el proceso de adaptación del nuevo personal docente.

#### SEGUNDA

Se recomienda, continuar estudios referentes a las variables asumidas y encontrar las causalidades quien nos permitirá conocer de manera empírica el papel que guarda entre la socialización y actitud docente.

#### TERCERA

Realizar eventos de trabajos de campo, para identificar las acciones de los entes participantes en las instituciones educativas para la adaptación del nuevo personal docente.

.

#### CUARTA

Se recomienda, realizar capacitaciones al nuevo personal del conocimiento del nuevo puesto de trabajo y de la misión y visión de la institución educativa.

#### QUINTA

Se recomienda, aplicar cuestionarios distintos, tanto para el grupo docente nuevo en la institución educativa como para los docentes nombrados. Y así se recce una información precisa acerca del proceso de adaptación del nuevo personal docente.

## **VII.REFERENCIAS**

- Agullo (1997). “ *Jóvenes, trabajo e identidad*”.( 1 edición) España, Asturias  
Universidad Oviedo
- Angulo (2008). “Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de educación de la UNMSM”. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2383/1/Angulo\\_rj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2383/1/Angulo_rj.pdf)
- Amorós (2006). “*Comportamiento Organizacional*”. Perú, Lambayeque; USAT.
- Baez Rojas (2010) “*Socialización organizacional y desempeño laboral del docente de las instituciones de educación media general*” (tesis de maestría). Recuperado de:<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-10-03712.pdf>
- Cauche (2014). “Los valores y actitudes profesionales, estudio de la práctica profesional docente en una institución educativa”. (Tesis de maestría, inédita) Universidad Cesar Vallejos, Lima.
- Cavero (2014). *Clima institucional y actitud docente en la I.E 6090 “ José Olaya Balandra de Chorrillos – 2013. De la Universidad Cesar Vallejo* (tesis de maestría, inédita), Universidad Cesar Vallejo, lima.
- Ceballos J (1997) “*introducción a la sociología*”. ( 1° edición); Santiago de Chile; LOM ediciones
- De Faria M. (2004) “*Desarrollo Organizacional enfoque integral*” Mexico Df; Limusa
- Encarnación G. (2004) “*Gestión Comercial y servicio de Atención al Cliente*”.  
*Recuperado de*  
<https://books.google.com.pe/books?id=qCc6AgAAQBAJ&pg=PA53&dq=B.%09Compromiso+con+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjEx6fCsoDMAhUFwiYKHbZWAQsQ6AEIJTAC#v=onepage&q=B.%09Compromiso%20con%20el%20trabajo&f=false>
- Gálvez y Moreno (2011) “*El desgaste profesional del médico*”. Recuperado de

[https://books.google.com.pe/books?id=UbF6LTpclSEC&pg=PA147&dq=La+fase+de+socializaci%C3%B3n+anticipatoria:&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjc\\_aG\\_xIDMAhVFRCYKHan4D1YQ6AEIKjAD#v=onepage&q=La%20fase%20de%20socializaci%C3%B3n%20anticipatoria%3A&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=UbF6LTpclSEC&pg=PA147&dq=La+fase+de+socializaci%C3%B3n+anticipatoria:&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjc_aG_xIDMAhVFRCYKHan4D1YQ6AEIKjAD#v=onepage&q=La%20fase%20de%20socializaci%C3%B3n%20anticipatoria%3A&f=false)

Gallardo y Ortega,(2012) en su artículo científico titulado “*Actitud ética profesional de los residentes de Anestesiología de acuerdo con el grado académico en la Unidad Médica de Alta Especialidad del Hospital de Especialidades «Dr. Antonio Fraga Mouret», del Centro Médico Nacional recuperado de «La Raza»*”.  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=88fb6f5f-50c3-4d26-8417-fd752a42ac7e%40sessionmgr4003&hid=4103>

Gan y Trigine (2012)” *Clima Laboral*”. Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwlC&pg=PA287&dq=satisfaccion+en+el++trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwitIKqZqYDMAhVILyYKHWdSC3oQ6AEIOTAH#v=onepage&q=satisfaccion%20en%20el%20%20trabajo&f=false>

Hernández, R., Fernández C., Batista L. (2010). “*Metodología de la Investigación*”. México. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I (1982). “*Introducción a la teoría general de la administración*” Bogotá Colombia: Mac Graw Hill.

Chiavenato, I (2009). “*comportamiento organizacional. La dinámica en el éxito en las organizaciones*” (2 da ed.) México: Mac Graw Hill.

Chiavenato, I. (2015). “*Comportamiento organizacional. La dinámica en el éxito en las organizaciones*” (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Lucero y Silvestre (2012), “*actitud docente y el proyecto educativo institucional del nivel primario de la red N° 10 – UGEL 01 – Villa María del triunfo – 2012 de la Universidad Cesar Vallejo*”( tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Marchant (2005), “ *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*”  
Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=K4IttdXIITUC&pg=PA87&dq=actitud+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwirjbiG94DMAhXluB4KHZy-DVI4ChDoAQgeMAE#v=onepage&q=actitud%20organizacional&f=false>

Marhuena F.(2001)” *Aprender de las prácticas: Didáctica de la Formación Centros de Trabajo*”. Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=ifNhoeP8zZQC&pg=PA248&dq=La+fase+de+socializaci%C3%B3n+anticipatoria:&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjvxYWstIDMAhWm6CYKHaIHBwIQ6AEIITAB#v=onepage&q=La%20fase%20de%20socializaci%C3%B3n%20anticipatoria%3A&f=false>

Marhuena (2001) “*Aprender de las prácticas: Didáctica de la Formación Centros de Trabajo*” Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=ifNhoeP8zZQC&pg=PA248&dq=socializacion+anticipatoria&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjm0PrtrpLMAhWETSYKHZkhAKYQ6AEIOTAF#v=onepage&q=socializacion%20anticipatoria&f=false>

Moreno y García (2008) “ *El profesorado y la secundaria ¿demasiados retos?*;( 2 edición). Perú, Ediciones Culturales Valencianas

Novel (2010) “*Medición organizacional desarrollando un modelo de éxito compartido*”. Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=pqtm3xFjq9AC&pg=PA12>

&dq=adquisici%C3%B3n+y+cambio+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwimzJ63oZLMAhXHJCYKHb8SA3sQ6AEINDAD#v=onepage&q=adquisici%C3%B3n%20y%20cambio%20organizacional&f=false

Pérez L. (2004), *“Creatividad, actitudes y educación”*. ( 1 ed) Buenos Aires Editorial Biblos

Pérez (2012). *“Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec – Ventanilla “de la Universidad San Ignacio de Loyola”* (tesis de maestría inédita), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Poletti (2014) *“Socialización organizacional: un estudio sobre la claridad de rol de nuevos ingresantes”* tesis de maestría de la Universidad de San Andrés. Colombia

Rivera (2010) , *“Compromiso organización de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas”* tesis de maestría de la Universidad Pontificia Católica Del Perú, Lima

Robbins y Coulter (2005) *“Administración”* (octava edición); México Person Educación

Robbins y Judge (2013) *“Comportamiento organizacional”*, (15 ta ed), Mexico, Pearson

Romero-Escobedo, y Villalobos (2014) en su artículo científico titulado *“Conocimiento sobre responsabilidad profesional en la atención médica: ¿falta de actitud, interés o educación?.* Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&sid=88fb6f5f-50c3-4d26-8417->

fd752a42ac7e%40sessionmgr4003&hid=4103

Rodriguez (1996) Gestion organizacional recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ckXS4Eg-UI0C&pg=PA32&dq=acomodacion+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-tpmZLMAhXDOSYKHRCLBREQ6AEINzAE#v=onepage&q=acomodacion%20organizacional&f=false>

Rubio A. (2008) “*Ganarse el puesto*” España: Díaz de Santos

Serrate, Portuondo y Sanchez (2013) “Evaluación de la cultura Organizacional y su incidencia en la efectividad grupal” de la revista científica del Centro de Información y Gestión Tecnológica. Matanzas, Cuba,

Sierra, R. (2007). “*Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*”. Madrid: Paraninfo.

Sociedad mexicana de psicología revista vol 29 (2012). Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=RxHWCQAAQBAJ&pg=PA58&dq=socializaci%C3%B3n+organizacional+2011&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiEv6Xa7\\_LLAhWBKCYKHRnWCjUQ6AEIGjAA#v=onepage&q=socializaci%C3%B3n%20organizacional%202011&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=RxHWCQAAQBAJ&pg=PA58&dq=socializaci%C3%B3n+organizacional+2011&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiEv6Xa7_LLAhWBKCYKHRnWCjUQ6AEIGjAA#v=onepage&q=socializaci%C3%B3n%20organizacional%202011&f=false)

Teixidó (2009) “*La acogida al profesorado de nueva incorporación*”. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=WXICb6dPDDcC&pg=PA23&dq=SOCIALIZACI%C3%93N+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjLgt\\_yxPbLAhUDSSYKHeqdABcQ6AEINzAG#v=onepage&q=SOCIALIZACI%C3%93N%20organizacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=WXICb6dPDDcC&pg=PA23&dq=SOCIALIZACI%C3%93N+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjLgt_yxPbLAhUDSSYKHeqdABcQ6AEINzAG#v=onepage&q=SOCIALIZACI%C3%93N%20organizacional&f=false)

Yubero y Larranaga (1996) *“Desafío de la educación social”*  
“Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=cmacfSnYMVEC&pg=PA29&dq=socializacion+educacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUK EwjF1ZGbooXMAhVE4iYKHQvKDeQQ6AEIKzAD#v=onepage&q=socializacion%20educacion&f=false>)

Vargas (2011) *“ La culturocracia organizacional en Mexico”*. Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=ravJFDoDLOEC&pg=PT99&dq=compromiso+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi11PWtn4DMAhWB5yYKHXQdCpoQ6AEIJzAC#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=fals.>

Valero (2003) *“La escuela que yo quiero” Editorial Progreso, DF. Perú.*

Zaldivar P. (2011). *Hacia un paradigma Transformacional Educativo.* Editorial San Marcos, Lima Perú.

## **VII. APENDICES**

## Apendice A: Matriz de consistencia Variable 1 socialización organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<ul style="list-style-type: none"> <li>La fase de socialización anticipatoria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conoce acerca de la identidad.</li> </ul>	1,2,	siempre 4	alto (56- 72)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muestra entusiasmo</li> </ul>	3,4,	casi siempre 3	moderado (37-55)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muestra optimismo</li> </ul>	5,6	a veces 2	bajo (18-36)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muestra motivación</li> </ul>	7,8	nunca 1	
<ul style="list-style-type: none"> <li>La fase de encuentro (acomodación)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presta atención a los docentes.</li> </ul>	9,10		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad expresiva</li> </ul>	11,12		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asume responsabilidades.</li> </ul>	13,14		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aptitud al cambio</li> </ul>	15,16		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fase de adquisición y cambio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posee capacidad para tomar criterios.</li> </ul>	17,18		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asume su compromiso con el aprendizaje continuo.</li> </ul>	19,20		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demuestra su capacidad para construir confianza.</li> </ul>	21,22		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol-</li> </ul>	23,24		

## Apendice B: Actitud profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Satisfacción en el trabajo</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca información para aprender cosas nuevas.</li> </ul>	1,2,	siempre 4	alto (56- 72)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantiene el entusiasmo</li> </ul>	3,4,	casi siempre 3	moderado (37-55)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspira respeto</li> </ul>	5,6	a veces 2	bajo (18-36)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de los estudiantes y sus contextos</li> </ul>	7,8	nunca 1	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Compromiso con el trabajo</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicio ético de la profesión.</li> </ul>	9,10		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspira respeto</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra entusiasmo</li> </ul>	11,12		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad expresiva</li> </ul>	13,14 15,16		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Compromiso organizacional</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocen por la cultura organizacional</li> </ul>	17,18		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se involucra con su participación en las actividades escolares</li> </ul>	19,20		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presta atención personal a cada docente.</li> </ul>	21,22		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orienta individualmente a cada docente en su labro pedagógica</li> </ul>	23,24		

Apendice C: Constancias de aplicación

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE  
INSTRUMENTOS**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "2002 Virgen Maria del Rosario"  
HACE CONSTAR QUE:

Don Oscar Jorge Suarez Chacón, identificada con DNI. N°  
43010232, quien es estudiante de Maestría en administración en la educación de la  
Universidad Cesar Vallejo, se encuentra desarrollando su trabajo de investigación. En  
tal sentido se le facilita el acceso a Nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la persona Interesada  
para los fines que estime conveniente.

Lima ,04 de noviembre del 2016



**Director**

**Apellidos y nombre:**



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°2031 "VIRGEN DE FÁTIMA"**

Coop. Vta. Virgen de Fátima S/N Parque N°01  
Alt. Cda 39 Av. Universitaria-Av. Los Olivos. Alt. Panadero 8 - SAM



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

## **CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

El que suscribe Director de la institución educativa "2031 Virgen de Fátima" del distrito de San Martín de Porres, jurisdicción de la UGEL 02

HACE CONSTAR QUE:

Don Oscar Jorge Suarez Chacón, identificada con DNI. N° 43010232, quien es estudiante de Maestría en administración en la educación de la Universidad Cesar Vallejo, se encuentra desarrollando su trabajo de investigación. En tal sentido se le facilita el acceso a Nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la persona interesada para los fines que estime conveniente.

Lima, 25 de octubre del 2016



  
Lic. Armando Luis Berles Ferras  
DIRECTOR

## **CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "3093 El Nazareno" HACE CONSTAR QUE:

Don Oscar Jorge Suarez Chacón, identificada con DNI. N° 43010232, quien es estudiante de Maestría en administración en la educación de la Universidad Cesar Vallejo, se encuentra desarrollando su trabajo de investigación. En tal sentido se le facilita el acceso a Nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la persona Interesada para los fines que estime conveniente.

Chancay ,03 de octubre del 2016



*[Handwritten Signature]*  
.....  
DIRECCIÓN  
C.M. 1009736230



.....  
Directora

## **CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "2026 San Diego" HACE  
CONSTAR QUE:

Don Oscar Jorge Suarez Chacón, identificada con DNI. N°  
43010232, quien es estudiante de Maestría en administración en la educación de la  
Universidad Cesar Vallejo, se encuentra desarrollando su trabajo de investigación. En  
tal sentido se le facilita el acceso a Nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la persona Interesada  
para los fines que estime conveniente.

Lima ,25 de octubre del 2016



Directora

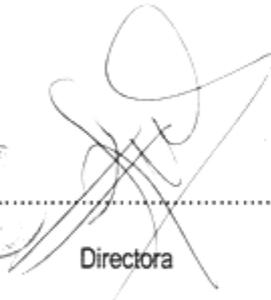
## **CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA " 2074 Virgen Peregrina del Rosario" HACE CONSTAR QUE:

Don Oscar Jorge Suarez Chacón, identificada con DNI. N° 43010232, quien es estudiante de Maestría en administración en la educación de la Universidad Cesar Vallejo, se encuentra desarrollando su trabajo de investigación. En tal sentido se le facilita el acceso a Nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la persona Interesada para los fines que estime conveniente.

Lima ,25 de octubre del 2016

  
-----  
Directora

Apéndice D: Base de Datos

ACTITUD PROFESIONAL																									
P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	P. 15	P. 16	P. 17	P. 18	P. 19	P. 20	P. 21	P. 22	P. 23	P. 24	TOTAL	
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	93
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	82
2	3	4	3	3	4	4		4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	80
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2		86
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	84
3	2	1	4	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	4	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	63
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	79
2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	80
3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	75
2	3	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	66
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2		84
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3		74
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	1	5	2	1	4	4	3		75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	#iR EF!
3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2		72
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3		#iR EF!
3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3		83
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4		88
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3		84
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3		87
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4		86
2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3		74
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4		83
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3		79
2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2		83
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2		63
2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	1	1		75
3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2		76
3	3	3	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	2		75
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3		75
2	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	1	3	4	4	3	1	4	2		69
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4		91
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2		63
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4		87

3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	81
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	79
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	84
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	92
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	83
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	87
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	68
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	74
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	82
3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	82
4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	86
4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	95
4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	75
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	77
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	91
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	87
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	84
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	87
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	86
2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	74
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	83
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	79
2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	83
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	87
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	86
2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	74
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	83
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	79
2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	83
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	63
2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	1	75
3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	76

3	3	3	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	2	75
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	75
2	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	1	3	4	4	3	1	4	69
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	91
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	63
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	87
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	81
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	79
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	84
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	92
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	91
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	87
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	84
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	87
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	86
2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	74
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	83
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	78
2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	83
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	63
2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	1	75
3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	76
3	3	3	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	75
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	75
2	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	1	3	4	4	3	1	4	69
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	91
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	63
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	87
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	81
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	79
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	84
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	92
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	83
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	87

3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	68
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	74
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	82
3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	82
4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	86
3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	85

**SOCIALIZACIÓN  
ORGANIZACIONAL**

N°	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	P. 15	P. 16	P. 17	P. 18	P. 19	P. 20	P. 21	P. 22	P. 23	P. 24	TOTAL
1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	83
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	88
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
6	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	87
7	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	68
8	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	74
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	82
10	3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	82
11	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	86
12	4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	82
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
14	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	75
15	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
17	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	77
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	89
19	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	87
20	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
21	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	87
22	3	2	1	2	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	71
23	4	3	1	2	4	4	3	4	2	2	1	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	76
24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	81
25	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	79
26	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	1	3	2	58











Apendice E: Instrumentos

**Cuestionario: SOCIALIZACION ORGANIZACIONAL**

APELLIDO Y NOMBRE: .....

**Marca con una X según corresponda.**

Nº	ITEMS	siempre (4)	casi siempre (3)	a vece s(2)	nunca (1)
1	te informas de las características de tu nuevo puesto de trabajo				
2	te informas acerca de la misión y visión del colegio				
3	te informas acerca de la metodología de la I.E.				
4	te informas acerca del reglamento del colegio				
5	muestras predisposición conocer las políticas de la I.E.				
6	muestra una predisposición en conocer el reglamento de la I.E				
7	te informaste acerca de las políticas de la I.E.				
8	siente agrado por las funciones que realizas				
9	las normas de I.E. son claras y precisa				
10	el reglamento de funciones del docente está claro y preciso				
11	sintió confianza para hacer consulta a sus nuevos compañeros				
12	Sintió confianza para hacer consulta pedagógica a su coordinador o director.				
13	cumple puntual con la entrega de documentos pedagógicos				
14	Cumple en el tiempo establecido sus funciones				
15	resuelve diversas situaciones individualmente				
16	te identificas con tu institución educativa				
17	sientes que el trabajo te permite desarrollar tus capacidades				
18	sientes que el trabajo te permite desarrollar tus capacidades grupal				
19	logras cumplir tus funciones como maestro				
20	estas conforme con las funciones que ejerces				
21	es abierto al dialogo con sus compañeros de trabajo				
22	ayudas a generar un buen ambiente laboral				
23	cumples con las tareas que te han asignado				
24	consideras que cumples con profesionalismo tu trabajo				

Apendice F: Instrumentos

**Cuestionario: ACTITUD PROFESIONAL**

**APELLIDO Y NOMBRE:** .....

**Marca con una X según corresponda.**

Nº	ITEMS	siempre (4)	casi siempre (3)	a veces (2)	nunca (1)
1	Se capacitan constantemente				
2	busca estrategias para Motivar a los alumnos				
3	Participa en las comisiones asignadas				
4	¿Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?				
5	Se relaciona asertivamente con sus compañeros				
6	¿Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?				
7	¿Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los actores de la comunidad?				
8	¿Cumple con las funciones como docente?				
9	¿Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?				
10	¿El director promueve que usted actué de acuerdo a los principios de la ética profesional?				
11	¿Planificas tus clases con anterioridad?				
12	realizarías otras funciones si te encomendaran				
13	Realizas tus actividades con alegría.				
14	haz propuesto algún proyecto innovador en tu escuela				
15	¿Da conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?				
16	¿Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?				
17	Te informaste acerca de las normas de la I.E.				
18	Conoces las fechas significativas de tu I.E.				
19	¿Participa en las actividades escolares?				
20	¿Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?				
21	¿El director les brinda información acerca de las capacitaciones?				
22	¿El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?				
23	¿El director propicia el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?				
24	¿El director realiza el acompañamiento pedagógico?				

Apéndice G: Instrumentos de validación

INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los actores de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizas otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
Haz propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Se informaste acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director propicia el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

Conclusiones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Grado de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Nombre y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARRANTES RIOS, EDMUNDO JOSE DNI: 25651955

INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los actores de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>							
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizarías otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
Haz propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
¿Da conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
¿Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso organización</b>							
¿Se informó acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
¿Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director promueve el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

Acciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Número de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Nombre y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARBAENTES RIOS, EDMUNDO JOSE    DNI: 25651955

**INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para Motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los actores de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizarías otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría	✓		✓		✓		
Has propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
¿Da conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Se informó acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director propicia el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

acciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

n de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

os y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARRANTES RIOS, EDMUNDO JOSE    DNI: 25651955

**INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL**

DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para Motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los miembros de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizarías otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
Has propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
¿Da conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Se informaste acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
¿Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
¿Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director propicia el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Grado de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
 Nombre y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARRANTES RIOS, EDMUNDO JOSE    DNI: 25651955

**INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	SI	No	SI	No	SI	No	
<b>IMENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para Motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los actores de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>IMENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>							
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planifica tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizas otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
Has propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
¿Da conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>IMENSIÓN: Compromiso organización</b>							
Se informaste acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director promueve el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

acciones (precisar si hay suficiencia):

SI EXISTE SUFICIENCIA

Grado de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Nombre y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARRANTES RIOS, EDMUNDO JOSÉ

DNI: 25651955

**INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para Motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los actores de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizarías otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
Has propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
¿Da conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN: Compromiso organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
¿Se informó acerca de las normas de la I.E.?	✓		✓		✓		
¿Conoces las fechas significativas de tu I.E.?	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director promueve el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

Acciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Grado de aplicabilidad: **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**  
 Nombre y nombres del juez validador: Dr/ Mg: BARBANTES RIOS, EDMUNDO JOSE    DNI: 25651955

**INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL**

DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MEMSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para Motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los miembros de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>MEMSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>							
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizarías otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
Haz propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
¿Da conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>MEMSIÓN: Compromiso organización</b>							
¿Se informó acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
¿Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director propicia el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los miembros de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

Acciones (precisar si hay suficiencia):

SI EXISTE SUFICIENCIA

Nivel de aplicabilidad: **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Nombre y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARRALES RIOS, EDMUNDO JOSE

DNI: 25651955

**INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los actores de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>							
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizas otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
Has propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso organización</b>							
Se informó acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permitan evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director promueve el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

Acciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Número de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Nombre y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARAHNTES RIOS, EDMUNDO JOSE    DNI: 25651955

**INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>IMENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los actores de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>IMENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>							
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizarías otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
¿Has propuesto algún proyecto innovador en tu escuela?	✓		✓		✓		
¿Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
¿Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>IMENSIÓN: Compromiso organización</b>							
¿Se informaste acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
¿Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director propicia el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

Acciones (precisar si hay suficiencia):

SI EXISTE SUFICIENCIA

Nivel de aplicabilidad:     Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Nombre y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARRANTES RIOS, EDMUNDO JOSE

DNI: 25651955

**ICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL**

DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para Motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los miembros de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizarías otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
Has propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
Da conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Se informó acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar y diferenciar los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director promueve el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los miembros de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Número de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Nombre y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARRANTES RIOS, EDMUNDO JOSÉ DNI: 25651955

**INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL**

DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para Motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los actores de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizas otras funciones si te encomendaran	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
Has propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
Da conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>MENSIÓN: Compromiso organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Se informó acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar	✓		✓		✓		
En forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director promueve el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

acciones (precisar si hay suficiencia):

SI EXISTE SUFICIENCIA

n de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

os y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

BARRANTES RIOS, EDMUNDO JOSE

DNI:

25651955

**INDICADOR DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Satisfacción en el trabajo</b>							
Se capacitan constantemente	✓		✓		✓		
Busca estrategias para motivar a los alumnos	✓		✓		✓		
Participa en las comisiones asignadas	✓		✓		✓		
Sugiere buscar nuevas formas de completar los trabajos?	✓		✓		✓		
Se relaciona asertivamente con sus compañeros	✓		✓		✓		
Se ha ganado el respeto por su forma de actuar?	✓		✓		✓		
Realiza sesiones de aprendizaje que incorporan conocimientos y saberes de los actores de la comunidad?	✓		✓		✓		
Cumple con las funciones como docente?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN: Compromiso con el trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
El director promueve que usted actúe de acuerdo a los principios de la ética profesional?	✓		✓		✓		
Planificas tus clases con anterioridad?	✓		✓		✓		
Realizarías otras funciones si te encorrendarían?	✓		✓		✓		
Realizas tus actividades con alegría.	✓		✓		✓		
Haz propuesto algún proyecto innovador en tu escuela	✓		✓		✓		
¿Da conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	✓		✓		✓		
Haces uso de la agenda para comunicarse con los Padres?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN: Compromiso organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
Se informaste acerca de las normas de la I.E.	✓		✓		✓		
Conoces las fechas significativas de tu I.E.	✓		✓		✓		
Participa en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
Se reúne con los docentes para planificar las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director les brinda información acerca de las capacitaciones?	✓		✓		✓		
El director supervisa el uso de diversos métodos y técnicas que permitan evaluar y diferenciar los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
El director propicia el conocimiento y cumplimiento de las funciones de los docentes de la organización de la I.E.?	✓		✓		✓		
El director realiza el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		

acciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

n de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

os y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BARRANTES RIOS, EDMUNDO JOSE    DNI: 25651955

# **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

## ARTICULO CIENTIFICO

Título: La socialización organizacional en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 09 Ugel 02 del distrito de San Martín Porres.

**AUTOR:** Suarez Chacón Oscar

### 1. RESUMEN

El presente artículo científico, tuvo como problema general: ¿Cómo influye la socialización organizacional en la satisfacción y en el trabajo de los docentes de la red 9 ugel 02, Lima 2016? y el objetivo general Identificar si la socialización organizacional está influye en la actitud profesional de los docentes de primaria de la red 9 ugel 02, Lima 2016 El tipo de investigación fue cuantitativa, de tipo correlacional, de diseño no experimental transversal, con el método hipotético deductivo. La población estuvo constituida por los todos los trabajadores de la Red N° 09 UGEL 2 que conforman 131, docente de educación primaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario politomica para la variable 1y 2. En la investigación se trabajó con el enfoque del desarrollo personal.

El trabajo llegó a la siguiente conclusión que de los resultados estadístico, que la socialización organizacional influye en la actitud docente en la institución educativa 3093 de la red 9 UGEL02, en cuanto al nivel de predominancia representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en la actitud docente de primaria de la I.E 3093 de la red 9 de UGEL 02, Lima 2016.

Palabras claves: socialización, actitud, socialización organizacional y actitud docente.

### 2. ABSTRACT

The present research had as general problem: How does the organizational socialization satisfaction and work of teachers in the S.I. 3093 Network 9 ugel 02 2016 Lima? and the general objective Identify whether organizational socialization is influencing the professional attitude of primary school teachers of S.I. 3093 Network 9 ugel 02 2016 Lima

The research was quantitative, correlational, not experimental cross design with the deductive hypothetical method. The population consisted of all workers in the Red No. 09 UGELs 2 comprise 131 primary school teachers. the technique of the survey questionnaire polytomous variable 1and 2. applied research work was done with the approach of personal development.

The work came to the following conclusion that the statistical results, organizational socialization influences the teaching attitude in the school 3093 Network 9 UGEL02, in the level of dominance representing a high level of implication of organizational socialization the primary teaching attitude EI 3093 network UGELs 9 02 Lima 2016.

Keywords: socialization, attitude, organizational socialization and teaching attitude

### 3. INTRODUCCIÓN

La presente investigación está constituida por las dos variables la socialización organizacional y actitud docente en los profesionales del nivel primaria. Por lo consiguiente la socialización profesional consiste en la aceptación del personal docente nuevo a la institución educativa.

En frecuente en las instituciones educativas quejas de los padres y de los mismos docentes por la poca adecuación del personal nuevo docente, por consiguiente, el poco compromiso por parte de ellos. Por otra parte, el personal nuevo docente no puede demostrar todas sus capacidades por las pocas facilidades que brinda el personal docente antiguo.

Uno de los antecedentes relacionados con la investigación son magister Lucero y Silvestre (2012), en su tesis de maestría “ actitud docente y el proyecto educativo institucional del nivel primario de la red N° 10 – UGEL 01 – Villa María del triunfo – 2012 de la Universidad Cesar Vallejo”, la presente tesis tuvo como objetivo identificar “la correlación de la actitud docente con el proyecto educativo institucional del nivel primario del a red N10 UGEL 01 Villa María del Triunfo – 2012”, , llegando a la conclusión que existe una relación positiva y moderada de las dos variables, la cual se expresó en un 62 %, además se pudo afirmar que existió una relación positiva y moderada entre las variables de actitud docente y la identidad institucional de las instituciones educativas del nivel primario..

Nos hace referencia la importancia de una motivación para la elaboración de los documentos de gestión institucional, logrado una identificación de los docentes con la institución educativa porque se identifica con la visión de ella

Con referencia a lo anterior la investigación trata de la relación que existe de la socialización organizacional con la actitud profesional docente es su desenvolvimiento en la práctica pedagógica. Hechas las consideraciones anteriores se indica la conceptualización de actitud docente como la predisposición del personal docente al cambio y mostrar una actitud positiva al cambio. Por otro lado la socialización organizacional es la adaptación del personal nuevo a las políticas y normas de la institución educativa.

Por ello el presente artículo de investigación definirá algunos conceptos básicos que conciernen con el tema a investigar, así que iniciaré indicando argumentos sobre la socialización.

Según Ceballos (1997) definió la socialización como el elemento basado en la interacción social de los individuos mediante la cual una sociedad transmite a sus miembros como las normas culturales para que estos desarrollen su potencial humano y de este modo puedan actuar en ella íntegramente, es decir sin afectar el desarrollo de la organización. (p. 163).

Por lo tanto, el conjunto de funciones y roles de los docentes hacen posible su acción pedagógica se realice mejor y unido al compromiso con la organizacional y del trabajo, así mismo con la satisfacción con el trabajo doc Según Amoros (2006) explicó acerca de la actitud profesional como:

“Las actitudes son un tipo de diferencias individuales que afectan el comportamiento de los individuos. Es decir, como las tendencias relativamente durables de emociones, creencias y

comportamientos orientados hacia las personas, agrupaciones ideas, temas o elementos determinados”. (p72). Por lo consiguiente la actitud de los empleadores es importante para una organización porque existiría una disposición para comprometerse con la institución educativa y lograr un excelente desempeño en el trabajo.

El autor hace referencia, que la actitud es importante para que una persona pueda desenvolverse en su vida personal y profesional y de ello dependerá su éxito. Para que una persona se comporte de una determinada manera depende de la actitud que tenga frente a su puesto de trabajo y a las ideas que tenga sobre ello. Y que se relaciona con su estado de ánimo y el interés que tenga para lograr un objetivo, ya que es algo interno de la persona.

#### **4. METODOLOGÍA**

La población censal se constituye de 131 docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de la red 09 ugel 02 Lima Perú, tomando la totalidad de la población. En cuanto a la investigación fue básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido a que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Además se ha medido el grado de relación de las variables La socialización organizacional en la actitud profesional de los docentes.

Es considerada descriptiva ya que el estudio busco especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

En el cuestionario existía para medir el grado de relación de las variables socialización organizacional y actitud docente, analizando la adaptación que tuvo al ingresar a la empresa, por un lado en la organización actual. Por lo tanto obteniendo así, información sobre los cambios de docentes en la institución. Así se puede diferenciar entre trabajadores que recién se han incorporado a la empresa, trabajadores veteranos, que siempre ocupan el mismo puesto en la organización.

Se administraron dos cuestionarios, bien a través de mi persona en la organización. La participación fue voluntaria aunque se garantizaba el anonimato de los docentes encuestados.

Hace referencia que la muestra censal es el total de la población pequeña. Por ello, en nuestro trabajo de investigación nuestra muestra es censal, es el total de la población de los 131 docentes de primaria.

Se aplicó la técnica de la encuesta es un instrumento que consiste en un conjunto de preguntas que se entrega a un grupo de personas sobre un tema de interés. Por ello, en nuestro trabajo de investigación se aplicó una encuesta a 131 docentes del nivel primaria de la red 9 UGEL 2

#### **5. RESULTADOS**

En primer lugar, se recogen los estadísticos descriptivos y correlacionales de las variables incluidas en este sentido, las tres dimensiones de la socialización y las tres dimensiones de la actitud docente.

Las correlaciones indican que existe relación entre las tres dimensiones de la actitud docente y las tres dimensiones de la socialización organizacional. Se pudo comprobar mediante la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la socialización organizacional en la actitud de los docentes de primaria.

Para contrastar las hipótesis propuestas a nivel exploratorio se han realizado análisis de regresión para cada una de las tres dimensiones de la socialización organizacional:

La relación entre las tres dimensiones de socialización organizacional y las tres dimensiones de actitud docente es significativa.

## **6. DISCUSIÓN**

Referente a la primera hipótesis general existe influencia entre la socialización organizacional y la actitud docente esto se mostró en el resultado de la curva de Cor, con que representa la capacidad de clasificación de un 82,3%, representando un alto nivel de implicancia entre las dos variables. Este resultado concuerda con lo investigado por Lucero y Silvestre (2012) quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación positiva. De hecho que la actitud docente repercute con la identidad institucional al pasar mayor tiempo en la Institución educativa existirá una mayor identificación con ella por parte de los docentes. No se descarta tampoco otros factores pero si señala este estudio que la aptitud de los docentes tiene un impacto en la realización de los documentos de gestión. También según Amoros (2006) explicó acerca de la actitud profesional como influye en las organizaciones: Las actitudes son un tipo de diferencias individuales que afectan el comportamiento de los individuos. Es decir, como las tendencias relativamente durables de emociones, creencias y comportamientos orientados hacia las personas, agrupaciones ideas, temas o elementos determinados. (p72). Por lo consiguiente la actitud de los empleadores es importante para una organización porque existiría una disposición para comprometerse con la institución educativa y lograr un excelente desempeño en el trabajo.

## **7. CONCLUSIONES**

Llega la conclusión la socialización organizacional influye en la actitud docente en la institución educativa 3093 de la red 9 UGEL02 donde la prueba de Pseudo R cuadrado presente una diferencia cuyo resultado de Coxe Nell 20% que la actitud docente se debe al 20,33 % de la socialización organizacional, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, el cual la variabilidad de actitud docente se debe al 42,2% de la socialización organizacional. Esto se mostró también en el resultado de la curva de Cor, con que representa la capacidad de clasificación de un 82,3%, representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en la actitud docente de primaria de la I.E 3093 de la red 9 de UGEL 02, Lima 2016.

Llega la conclusión la socialización organizacional influye en la satisfacción docente en la institución educativa 3093 de la red 9 de la UGEL 02 donde la prueba de pseudo R cuadrado presente una diferencia cuyo resultado de Cox Snell 0,143% que la satisfacción de los docentes de primaria se debe al 14,3 % en la socialización organizacional, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, en cual la variabilidad de satisfacción de los docentes de primaria se debe al 29,% de la socialización organizacional. Esto se mostró también en el resultado de la curva de Cor, con que

representa la capacidad de clasificación de un 79,9%, representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en la satisfacción en el trabajo de los docentes de primaria de la I.E 3093 de la red 9 de ugel 02.

Llega la conclusión la socialización organizacional influye en el compromiso trabajo docente en la institución educativa 3093 de la red 9 de la UGEL 02 donde la prueba de pseudo R cuadrado presente una diferencia cuyo resultado de Coxte Nell 0.334% que la socialización organizacional se debe al 33,4 % del trabajo de los docentes, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, en cual la variabilidad de socialización organizacional de la docentes se debe al 67,6% del compromiso al trabajo de los docentes. Esto se mostró también en el resultado de la curva de Cor, con que representa la capacidad de clasificación de un 94,9%, representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en el compromiso con el trabajo de los docentes de primaria de la I.E 3093 de la red 9 UGEL 02.

Llega la conclusión la socialización organizacional influye en el compromiso organizacional docente en la institución educativa 3093 de la red 9 de la UGEL 02 donde la prueba de pseudo R cuadrado presente una diferencia cuyo resultado de coxte nell 0.232% que la socialización organizacional se debe al 23,2 % del compromiso organizacional de los docentes, así mismo la dependencia más estable se obtuvo en el coeficiente de Nagalkerke, en cual la variabilidad de compromiso organizacional de la docentes se debe al 47,1% del compromiso al trabajo de los docentes. Esto se mostró también en el resultado de la curva de Cor, con que representa la capacidad de clasificación de un 88,3%, representando un alto nivel de implicancia de la socialización organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de primaria de la I.E 3093 de la red 9 UGEL 02.

## **8. REFERENCIAS**

Agullo ( 1997 ) “ Jóvenes, trabajo e identidad”.( 1 edicion) España, Asturias  
Universidad Oviedo

Angulo (2008) “Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de educación de la UNMSM”. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2383/1/Angulo\\_rj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2383/1/Angulo_rj.pdf)

Amorós (2006) “Comportamiento Organizacional”. Perú, Lambayeque; USAT.

Baez Rojas (2010) “Socialización organizacional y desempeño laboral del docente de las instituciones de educación media general” (tesis de maestría). Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-10-03712.pdf>

Cauche (2014). “Los valores y actitudes profesionales, estudio de la práctica profesional docente en una institución educativa”. (Tesis de maestría, inédita) Universidad Cesar Vallejos, Lima.

Cavero (2014). Clima institucional y actitud docente en la I.E 6090 “ José Olaya Balandra de Chorrillos – 2013. De la Universidad Cesar Vallejo,(tesis de maestría, inédita), Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Ceballos J (1997) “*introducción a la sociología*”. ( 1° edición); Santiago de Chile; LOM ediciones

De Faria M. (2004) “*Desarrollo Organizacional enfoque integral*” Mexico Df; Limusa

Encarnación G. (2004) “*Gestión Comercial y servicio de Atención al Cliente*”.  
Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=qCc6AgAAQBAJ&pg=PA53&dq=B.%09Compromiso+con+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjEx6fCsoDMAhUFwiYKHbZWAQsQ6AEIJTAC#v=onepage&q=B.%09Compromiso%20con%20el%20trabajo&f=false>

Gálvez y Moreno (2011) “El desgaste profesional del médico”. Revisado el 8 de abril de 2016  
[https://books.google.com.pe/books?id=Ubf6LTpclSEC&pg=PA147&dq=La+fase+de+socializaci%C3%B3n+anticipatoria:&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjc\\_aG\\_xIDMAhVFRCYKHan4D1YQ6AEIKjAD#v=onepage&q=La%20fase%20de%20socializaci%C3%B3n%20anticipatoria%3A&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Ubf6LTpclSEC&pg=PA147&dq=La+fase+de+socializaci%C3%B3n+anticipatoria:&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjc_aG_xIDMAhVFRCYKHan4D1YQ6AEIKjAD#v=onepage&q=La%20fase%20de%20socializaci%C3%B3n%20anticipatoria%3A&f=false)

Gallardo y Ortega,(2012) en su artículo científico titulado “Actitud ética profesional de los residentes de Anestesiología de acuerdo con el grado académico en la Unidad Médica de Alta Especialidad del Hospital de Especialidades «Dr. Antonio Fraga Mouret», del Centro Médico Nacional «La Raza»”. Revisado el 8 de abril del 2016

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=88fb6f5f-50c3-4d26-8417-fd752a42ac7e%40sessionmgr4003&hid=4103>

Gan y Trigine (2012) "Clima Laboral". Revisado el 8 de abril de 2016  
<https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&pg=PA287&dq=satisfaccion+en+el++trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwitIKqZqYDMAhVILyYKHWdSC3oQ6AEIOTAH#v=onepage&q=satisfaccion%20en%20el%20%20trabajo&f=false>

Hernández, R., Fernández C., Batista L. (2010). "*Metodología de la Investigación*". México. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I (1982). "Introducción a la teoría general de la administración" Bogotá Colombia: Mac Graw Hill.

Chiavenato, I (2009). "comportamiento organizacional. La dinámica en el éxito en las organizaciones" (2 da ed.) México: Mac Graw Hill.

Chiavenato, I. (2015). "Comportamiento organizacional. La dinámica en el éxito en las organizaciones" (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Moreno y García (2008) "*El profesorado y la secundaria ¿demasiados retos?*" (2 edición). Perú, Ediciones Culturales Valencianas

Pérez L. (2004), "*Creatividad, actitudes y educación*". ( 1 ed) Buenos Aires Editorial Biblos

Pérez (2012). "Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec – Ventanilla "de la Universidad San Ignacio de Loyola" (tesis de maestría inédita), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Poletti (2014) "Socialización organizacional: un estudio sobre la claridad de rol de nuevos ingresantes" tesis de maestría de la Universidad de San Andrés.Colombia

Rivera (2010). *“Compromiso organización de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas”* tesis de maestría de la Universidad Pontificia Católica Del Perú, Lima

Robbins y Coulter (2005) *“Administración”* (octava edición); México Person Educación