



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**Clima laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación U.N.J.F.S.C Huacho**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión Educativa con  
Mención en Pedagogía**

**Autora**

**Giecely Evelyn Villanueva Almanza**

**Asesora**

**Dra. Vilma Rosario Cabillas Oropeza**

**Huacho – Perú**

**2024**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

### ESCUELA DE POSGRADO

#### METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Villanueva Almanza Giecely Evelyn	40685527	27 enero 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Cabillas Oropeza, Vilma Rosario	15615596	0000-0001-7119-8227
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA- DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Pacheco Romero, María Elena	40252146	0000-0002-8941-4984
Dra. Flores Carbajal, Zilda Julissa	15739748	0000-0001-5881-3782
Dr. Natividad Muñoz, Robert Sandro	15726124	0000-0003-3054-0027

# CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE EDUCACION U.N.J.F.S.C. HUACHO

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>14%</b>
<b>2</b>	<b>1 library.co</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>3</b>	<b>www.metabase.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ujcm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>5</b>	<b>es.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt; 1%</b>
<b>7</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>8</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>9</b>	<b>www.clajadep.hpg.ig.com.br</b> Fuente de Internet	

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**Clima laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación U.N.J.F.S.C Huacho**

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión Educativa con  
Mención en Pedagogía**

**PRESENTADO POR:**

**ASESOR:**

**Dra. Vilma Rosario, Cabillas Oropeza**

**HUACHO - 2023**

**TESIS**

**CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD  
DE EDUCACIÓN U.N.J.F.S.C HUACHO**

**JURADO EVALUADOR**

**Dra. MARÍA ELENA PACHECO ROMERO**

**Presidente**

**Dra. ZILDA JULISSA, FLORES CARBAJAL**

**Secretario**

**DR. ROBERT SANDRO NATIVIDAD MUÑOZ**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mis familiares por su ayuda incondicional, que fue en todo momento mi soporte inquebrantable. por una Sociedad justa y equilibrada

*Giecely Evelyn, Villanueva Almanza*

## **AGRADECIMIENTO**

Con bastante sinceridad agradecemos a los maestros de la UNJFSC, los que en virtud a sus sapiencias supieron darnos sus conocimientos de manera sincera y con la paciencia respectiva con lo cual se pudo arribar a este momento tan importante para nuestro desarrollo personal y así ser útiles a nuestra familia y sociedad en general.

*Giecely Evelyn, Villanueva Almanza*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>1</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>11</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	11
<b>1.2.- Problemas de la Investigación:</b>	12
<b>1.2.1 Problema general</b>	12
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	12
<b>1.2 Objetivos de la investigación</b>	13
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	13
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	13
<b>1.3 Justificación de la investigación</b>	14
<b>1.4 Viabilidad del estudio</b>	15
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>17</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>17</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	17
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	17
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	22
<b>2.2 Bases teóricas</b>	25
Bases filosóficas:	48
<b>2.3 Definición de términos básicos</b>	50
<b>2.3.1 Hipótesis general</b>	53
<b>2.3.2 Hipótesis específicas</b>	53
<b>2.4 Operacionalización de las variables</b>	54
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>55</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>55</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	55
<b>3.2.2 Muestra</b>	56
<b>3.3 Técnicas de recolección de datos</b>	57
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>59</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>59</b>
<b>5.1 Discusión de resultados</b>	59
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>74</b>

<b>DISCUSIÓN</b>	<b>74</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>76</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>76</b>
<b>6.1 Conclusiones</b>	76
<b>REFERENCIAS</b>	<b>78</b>
<b>7.1 Fuentes bibliográficas</b>	78
<b>7.2 Fuentes electrónicas</b>	79
<b>ANEXOS</b>	<b>80</b>
Cuestionarios	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN – UNJFSC SEMESTRE ACADÉMICO 2021</i> .....	56
<b>Tabla 2:</b> <i>POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN – UNJFSC SEMESTRE ACADÉMICO 2019</i> .....	56
<b>Tabla 3.</b> La sobrecarga de trabajo influye en el clima laboral.....	59
<b>Tabla 4.</b> Las estrategias de los docentes son motivadoras en su área .....	60
<b>Tabla 5.</b> El clima laboral entre compañeros y colegas es bueno .....	62
<b>Tabla 6.</b> La buena actitud con sus colegas después del trabajo .....	63
<b>Tabla 7.</b> Estas organizado y cumples con tu agenda de trabajo.....	65
<b>Tabla 8.</b> Capacitaciones o talleres sobre un buen clima laboral .....	66
<b>Tabla 9.</b> Donde Laboras exploras el 100% del potencial humano que eres .....	67
<b>Tabla 10.</b> Trabajos en equipo con buen clima laboral y buen desempeño docente .....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> La sobrecarga de trabajo influye en el clima laboral .....	59
<b>Figura 2.</b> Las estrategias de los docentes son motivadoras en su área.....	61
<b>Figura 3.</b> El clima laboral entre compañeros y colegas es bueno .....	62
<b>Figura 4.</b> La buena actitud con sus colegas después del trabajo.....	64
<b>Figura 5.</b> Estas organizado y cumples con tu agenda de trabajo .....	65
<b>Figura 6.</b> Capacitaciones o talleres sobre un buen clima laboral.....	67
<b>Figura 7.</b> Donde Laboras exploras el 100% del potencial humano que eres.....	68
<b>Figura 8.</b> Trabajas en equipo con buen clima laboral y buen desempeño docente.....	69

## RESUMEN

Este estudio se efectuó con la intención de conocer la influencia que ejerce el clima laboral en el rendimiento del profesor de educación de la UNJFSC de Huacho

Siendo uno de sus objetivos conocer la intervención que ejerce el ambiente Laboral en el rendimiento del profesor para ello fue importante conocer los liderazgos en el desempeño docente, el compromiso de cada uno de los profesores con los que cuenta la escuela de Educación, y a la vez la importancia del reconocimiento de docentes en su rendimiento en el trabajo y como esto influye en el ambiente laboral de la especialidad de Educación de la UNJFSC. Es importante las capacidades pedagógicas en el desempeño del profesor, esta permite lograr en aprendizaje significativos en los alumnos. Las capacidades laborales van unidas con el compromiso laboral y ello soporta a un progreso incesante.

En nuestra investigación se ha trabajado con una población de 210 docentes que consta de los tres departamentos, el de Ciencias Sociales y Turismo, el de Tecnología y el de Ciencias formales, sacando una muestra de los tres departamentos, el modelo probabilístico estratificado constituido de 69 docentes a los que se aplicó las herramientas de acopio de antecedentes.

La herramienta empleada en el estudio fue las consultas a fin de calcular los mudables ambientes Laboral y el desempeño docente. Los efectos descriptivos demuestran la existencia de influencia en el ambiente Laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación en la UNJFSC, de Huacho.

Palabras clave: Clima de trabajo, rendimiento del profesor, liderazgo, compromiso, reconocimiento

## **ABSTRACT**

In the present investigation, it was carried out with the purpose of knowing the influence that the work environment exerts on the teaching performance of the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión de Huacho National University. Being one of its objectives to know the influence that the Labor Climate exerts on the teaching performance, for this it was important to know the leaderships in the teaching performance, the commitment of each one of the teachers that the Faculty of Education has, and at the same time the importance of the recognition of teachers in their work performance and how this influences the work environment of the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University.

Pedagogical skills are important in teaching performance, this allows significant learning to be achieved in students. Job skills go hand in hand with job responsibilities and this leads to continuous development. The work environment in an institution is important since interpersonal relationships are developed, being healthy, we know that it has an influence on teaching performance, the public recognition of teachers in teaching performance, since this improves interpersonal relationships, therefore work responsibilities. In our research we have worked with a population of 210 teachers consisting of the three departments, the Department of Social Sciences and Tourism, the Department of Technology and the Department of Formal Sciences, drawing a sample from the three departments, the stratified probabilistic sample made up of 69 teachers to whom the data collection instruments were applied. The instrument used in the research was the questionnaire to measure the Work Environment variables and teaching performance. The statistical results show that there is an influence between the Labor Climate and the teaching performance in the Faculty of Education at the José Faustino Sánchez Carrión de Huacho National University.

**Keywords:** Work environment, teaching performance, leadership, commitment, recognition

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación que se presenta se coloca a consideración del Distinguido Cuerpo valorador designado por la conducción de la EPG, a fin de lograr el nivel de Maestro en Enseñanza Superior e investigaciones Universitarias, se titula:

"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACION EN LA UNJFSC, DE HUACHO"

Con la finalidad de conocer la influencia existente en el Clima de trabajo y el rendimiento del profesor en docentes de la facultad de educación, este aporte al estudio de la reacción emocional que están teniendo los docentes frente a los nuevos acontecimientos que vivimos, dado que es un hecho que ha afectado, esta y sigue afectando a toda la comunidad huachana, peruana y del mundo entero y está teniendo mucho repercusión en lo emocional social y económico, no es para nadie ajeno a todos los acontecimientos que se han suscitado con la pérdida de familiares , vecinos, amigos generando una inestabilidad emocional, donde se ve manifestado en el rendimiento docente , dado que va tener repercusión en el clima laboral entre colegas, talvez más susceptible, más sensibles ante situaciones que se presente, agregando a todo esto la inestabilidad de gobierno que actualmente se vive en nuestro país y muchos factores que se suman ello, generando en los docentes actitudes distintas a lo regular, en acatamiento de los Reglamentos de Grado y Título de la facultad de posgrado la investigación está estructurada de la siguiente manera:

Conforme a lo antes planteado, el estudio permanece ordenada de la sucesiva forma:

**Capítulo I:** Se localiza los Planteamientos del Inconveniente, representación del inconveniente, las intenciones y el descargo del análisis.

**Capítulo II:** Cuadro hipotético, datos hipotéticos, los fundamentos teóricos de las mudables de este análisis.

**Capítulo III:** La sistemática, modelos y orientaciones, colectivo y tipo de análisis, para el proceso y el estudio de antecedentes.

**Capítulo IV:** Los resultados de la investigación las tablas estadísticas, con sus respectivas interpretaciones la contratación de suposición.

**Capítulo V:** podemos ver el debate del estudio.

**Capítulo VI:** Se encuentra la Conclusión y Recomendación.

**Capítulo VII:** Esta la bibliografía, los orígenes de las informaciones que se utilizó en el estudio, luego vienen Anexos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Toda la comunidad universitaria nos encontramos inmerso a los últimos acontecimientos que ha afectado emocionalmente a todos, en el caso de los docentes ellos tienen bajo su responsabilidad una misión definida. Como es de transmitir conocimientos, siendo un ejemplo vivo a seguir de sus alumnos, los futuros profesionales, actualmente nos encontramos en el ciclo XXI y en estos últimos tiempos las naciones marcaron una innovación en componente económico, social, político, científico y tecnológico. Dicho progreso se da con más ligereza. Se crearon incontables dificultades sociales las cuales perturbaron a la enseñanza. La UNESCO plantea y suscita la realización de innovaciones pedagógicas con el propósito de mejorar la eficacia formativa, para enaltecer las condiciones de existencia de las personas y con eso un adelanto particular. En el presente se observa que hay crisis en el clima laboral en todo el país. Por eso es esencial estudiar el vínculo en el clima laboral y desempeño docente. En efecto, el clima institucional involucra encargarse del C.E. creando componentes de garantía, y así resultar en la eficacia formativa, contestando a los desafíos y requerimientos del ambiente total y pueblos emergentes.

En el país, se considera que las políticas educativas están regidas por un cuadro de procesos de separación y fortalecimientos de la libertad de los CC.EE. que poseen como intención ofrecer una atención de eficacia, para eso suscita adiestramientos para directores que parecieran no conseguir los objetivos planteados, pues se nota escaso potencial de encargo, escasa sapiencia de los cargos y por secuela efectos poco confortadores, sobre todo en el contexto que impone el neoliberalismo. La destreza de la autoridad como guía administrativa y política posee una enorme intervención en la aprobación de los cambios. Efectivamente, la

participación del capital humano mediante las labores en grupo y la colaboración en las distintas ocupaciones de la estructura acrecentará la rapidez en el cual se meten las permutaciones y cada innovación, y menguarán la firmeza y el compromiso que podría suceder frente al comienzo de planes recientes en los CC.EE. En dicho sentido hacemos insistencia en los procesos a los cuales se busca un clima laboral favorable en base a liderazgos, organización y participación de toda la comunidad universitaria. El actual estudio plantea hurgar la influencia existente en el ambiente de trabajo y rendimiento del profesor en la facultad de educación.

## **1.2.- Problemas de la Investigación:**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la influencia entre el clima laboral y el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

### **1.2.2 Problemas específicos**

**a.-** ¿Cuál es la influencia del liderazgo en el clima laboral con el desempeño docente en la facultad de educación Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

**b.-** ¿Cuál es la influencia del compromiso de los docentes en el clima laboral con el desempeño docente en la facultad de educación Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

c.- ¿Cuál es la influencia del reconocimiento de los docentes en el clima laboral con el desempeño docente en la facultad de educación Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

### **Objetivos de la investigación:**

#### **1.2 Objetivos de la investigación**

##### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar en qué medida el clima laboral influye en el desempeño docente en los docentes de la facultad de educación Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

##### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar en qué medida el liderazgo del clima laboral influye en el desempeño docente en los docentes de la facultad de educación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar en qué medida el compromiso de los docentes del clima laboral influye en el desempeño docente en los docentes de la facultad de educación Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar en qué medida la toma de decisiones en el clima laboral influye en el desempeño docente en los docentes de la facultad de educación Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

### **1.3 Justificación de la investigación**

#### **Justificación práctica:**

El descargo del estudio de análisis reside en cada beneficio y trascendencia que consciente mostrar y exponer a la Universidad la intervención existente en el clima de trabajo y el rendimiento docentes en los profesores de educación de la UNJFSC, los mismos que permiten lograr el buen clima laboral, sabemos la importancia del desempeño docente.

#### **Justificación metodológica**

El presente trabajo de investigación se empleará instrumentos didácticos y estratégicos diversos que promuevan un buen clima laboral teniendo en cuenta la mejora desempeño docente.

#### **Justificación científica**

En la perspectiva científica, esta labor de estudio se reconoce en la magnitud que se intenta instituir y conocer la influencia que existe en el clima laboral y el rendimiento docente en los profesores de la facultad de educación, de modo que los efectos valgan para vigorizar a cada uno de los docentes, sobre estos momentos complicados que nos encontramos atravesando.

#### **Justificación pedagógica**

A partir de la perspectiva pedagógica, la intención de esta labor de estudio, busca conocer la influencia que existe en el clima laboral y el desempeño docente en profesores de educación, la importancia que viene a ser, el tener control de nuestras emociones, por lo que actualmente se está atravesando momentos muy complicados, y esto meya y repercute en el clima laboral de los docentes, como nos decía Daniel Goleman nos habla de lo importante y significativo que es para cada docente en estos momentos su estado emocional, cada miembro

del colectivo universitario, siendo parte de la función de profesores transmitirles a los alumnos tranquilidad y soporte emocional, y académico, por eso la trascendencia de desplegar distintas acciones que impulsen un buen clima laboral en los docentes de educación fortaleciendo su educación integral de alumnos en distintas perspectivas de su progreso, estudioso y particular sobre todo su formación profesional.

### **Delimitaciones del estudio**

**Económica:** el compromiso de estudio es realizable pues queda conforme a los recursos de los autores, tomándose todos los costos que exija su realización, pues la parte económica está debidamente avalada.

**Temporales:** Los profesores están constantemente cerca a sus demás colegas y el trato entre ellos es constante y es realizable el implicarlos en esta investigación en el espacio académico se ha proyectado las acciones sin restricciones a consagrarle el periodo necesario para hacer las labores de estudio cabal.

### **Bibliográfica:**

Al concluir se expone la parte bibliográfica escogida según al argumento desplegado según al asunto analizado.

### **Geográfica:**

La labor de estudio se coloca para los profesores de educación de la UNJFSC.

## **1.4 Viabilidad del estudio**

Esta labor de estudios congrega particularidades, contextos técnicos y operativos que aseveran el desempeño de sus intenciones y propósitos.

El Plan y su organización contesta a una maniobra que trata de fortalecer los atrevimientos ejecutados, en el interior del cuadro de progreso cognoscitivo de los educandos, contestando a expectativas de la comunidad universitaria.

El progreso del presente trabajo de investigación describirá y probará la influencia en los mudables ambientes de trabajo y rendimiento del profesor.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

**Manrique (2017)**, con la labor teórica titulada: El Clima Laboral como componente concluyente de las funcionalidades administrativas del C.E. Alfa y Omega de la Municipalidad de la Libertad Nivel Primario, jurisdicción de Huehuetenango, Guatemala. En su estudio alcanzó a los sucesivos desenlaces:

En dicho análisis sobre el clima laboral en los docentes del C.E. Alfa y Omega se puede evidenciar, si existe influencia y sobre todo en el factor determinante de la funcionabilidad administrativa, la importancia que se visualiza en el desempeño docente. El colectivo encuestado es de 430 educandos de 5to. y 6to. nivel Primario; la técnica usada en la ejecución de dicho planteamiento el cual es social humanístico es el inductivo, participativo y dúctil, fundamentado en una orientación con constructivismo, es indicar que el dictamen de los individuos del estudio se piensa en modo prioritario. En conclusión, se ultima que los alumnos piensan que el clima laboral es el componente que establece enteramente las funcionalidades administrativas del C.E. Evangélico Mixto “Alfa y Omega” de la municipalidad de La Libertad, Huehuetenango; y que en ellos lo más significativo es la confiabilidad que la autoridad les podría proporcionar al atenderlos y ayudarlos en el procedimiento de sus inconvenientes particulares conformes de su tiempo, es indicar que despliegue funciones más de guía. También, posee una noción positiva de su autoridad, la importancia es el liderar de la autoridad en la institución por ello el buen mandato y el compromiso en su trabajo de cada docente, que tiene el clima laboral en moralidad del mando que le proporciona la obligación que desarrolla

en el C.E.; también, piensan de vital trascendencia que se les cuente al momento de efectuar cada actividad cultural y deportiva, (p. 78).

**Alfonso (2014)**, en su tesis: “El ambiente de trabajo como componente de eficacia en los CC.EE. primaria de la jurisdicción de Ourense”. Sus investigaciones a partir del aspecto de la salud. U. de Vigo. España, obteniendo los sucesivos desenlaces:

En dicha investigación se conoció el ambiente escolar en el nivel primario, teniendo en cuenta el estado de salud de los niños en dicha provincia. Asumió el propósito de establecer el componente de la eficacia formativa en secundaria. En tal estudio, se asumió el colectivo constituido por todos los CC.EE. de nivel primario de la jurisdicción de Ourense. Es indicar que, en general los CC.EE. de la jurisdicción de Ourense conforman el colectivo de dicha investigación. Dicho colectivo quedó compuesto en 50 CC.EE., de los que 33 son estatales (12 urbano y 21 semiurbano) y 17 particulares (14 urbano y 3 semiurbano). El desenlace conclusivo es que los CC.EE. de nivel Primario de la jurisdicción de Ourense expone la polarización conforme a concluyentes magnitudes. Así, exponen un ambiente educativo saludable en cada magnitud «integridades institucionales» (II), «capacidades de iniciativas» (IS), «consideraciones» (C) y «moral alta». contrariamente, hallamos un ambiente educativo crónico en las magnitudes de «intervención del director» (PI) y «vehemencia en lo educativo» (AE). Y, no exponen una propensión determinada en la magnitud repartición de medios» (RS). asumiendo todos estos aspectos en el estudio se alcanzó a las sucesivas terminaciones, que tan importante y prioritario debe ser el desarrollo integral del niño sano y saludable se encuentra que entre ellos se tiene un mejor clima escolar entre ellos, (p. 98).

**Edel y García (2017)**, con el análisis relacionado al “ambiente y responsabilidad organizativa”, efectuada en el C.E. primario de Xalapa de la U. Veracruzana, México, llegando a las siguientes conclusiones:

En dicha investigación desarrollada se posee el compromiso de establecer el vínculo en el ambiente y la responsabilidad organizativa, determinando en cuyas particularidades sistemáticas quedaba establecido por un colectivo esencia de análisis, integrado por profesores a lo largo del ciclo agosto 2005- enero 2006, es alrededor de 108 profesores. Es una labor metodológica la cual aplica métodos de corte cuantitativos y cualitativos, lo cual, además, consintió 2 modelos de estudio procedentes de dichas orientaciones de estudio. desde los datos aludidos ultima que el colectivo de docentes descubre con una cualidad propicia el ambiente de trabajo en el C.E., al que consideran manejable, simpático y sereno; contrario a ello, una parte reducida considera que hay perspectivas del ambiente de trabajo que son necesarias tener en cuenta y censurar, el clima laboral siempre es y será prioritario para calcular el desempeño organizativo y trabajo de entrega de los colaboradores que laboran en la institucional por ello la importancia de ese compromiso organizacional y sobre todo en un clima laboral para los trabajadores, pues descubren un ambiente de trabajo incierto, caracterizado por tratos desiguales para los profesores y dificultades en cada vinculo interpersonal, (p. 84).

Según **Aquino (2016)**, en su tesis de Maestría en Administración de RR. HH. de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la facultad de ciencias económicas y sociales, alcanzando a las sucesivas terminaciones:

En la investigación de su teoría para alcanzar el nivel de maestría en la facultad de ciencias sociales y relaciones industriales, siendo uno de los objetivos principales, cuyo propósito completo es “plantear un método activo y renovado que despliegue colaboradores de administración crecidamente serios, con un desempeño de trabajo destacado según a las orientaciones y directrices actuales” cuya conclusión importante que guarda enlace con nuestro tema es que el proceso formativo desarrollado en la inteligencia emocional, teniendo en cuenta los aportes de Daniel Goleman cuando se habla de la inteligencia emocional, arrojó una

respuesta positiva y de un nivel de efectividad bueno permitió observar áreas en donde se puede mejorar en el futuro mediante programas de capacitación al igual los trabajadores observan el desnivel y están aptos para involucrarse en vías de mejoramiento, (p. 79).

Según **Gómez y Gutiérrez (2016)**, en su tesis titulada: “Establecer el vínculo en la Inteligencia Emocional (I.E.) y cada Estilo de Manejos de Problemas Organizativos patrocinados por 100 Gerentes más triunfantes de Venezuela - 2015” y optar su grado en la U. de San Carlos de la escuela de ciencias económicas y sociales de Guatemala se llegó a las siguientes conclusiones:

En dicha investigación desarrollada en su teoría a fin de nivel de maestría en la facultad de ciencias sociales y relaciones industriales, cuyo objetivo general es “Establecer el vínculo en la I.E. y cada Estilo de Manejos de Problemas Organizativos apadrinados por 100 Gerentes más triunfantes de Venezuela - 2005” entonces pues tiene como conclusión que los gerentes que se tomaron como muestra resultan ser personas muy habilidosas, prácticas y perspicaces en el afirmación y comprensión de sus baluartes, agotamientos y estado anímico, sentimientos e estimulaciones, así también la secuela que los mencionados poseen en relación a los otros y sobre las labores. Cada gerente evidencio una condición óptima son sujetos que operan de la óptima forma viable las comunicaciones no verbales para mediar la manera en la cual los otros protestan frente a ellos mismo. Referente a las conciencias emocionales de los demás cada gerente es hábil para apreciar que son las emociones de los demás, allí se puede evidenciar ese dominio de la inteligencia emocional que posee el gerente en este caso con capacidad de liderazgo, cuanto de fuertes son y qué los provocarían; así también para advertir los sentimientos de los demás como si fuera propia. A lo que, son conscientes de sí mismo, de sus mismas emociones en el instante que advierten, así como los sentimientos de los individuos, (p. 97).

Según **Cortés (2019)**, en su tesis de “Análisis del ambiente organizativo. Nosocomio “Dr. Luis F. Nachón”. Teoría, de Maestría en mención Administración de servicios de salud para alcanzar el nivel de magister, Nachón, Xalapa, en la urbe de México Veracruz, llegándose a los sucesivos desenlaces:

En dicha investigación se efectuó un análisis empírico, que realizó a inicios del año 2019, siendo uno de los primeros objetivos de la investigación el de establecer las magnitudes del ambiente organizativo en el Nosocomio “Dr. Luis F. Nachón”, en la Urbe de Xalapa, Veracruz, - 2009. Consiguiendo a los sucesivos aportes los cuales servirán al personal después de la investigación, el ambiente organizativo total en el Nosocomio Dr. Luis F. Nachón es no agradable. En lo concerniente a liderazgos se ultima lo sucesivo, aportando para poder remediar solucionar ya que en dicha institución se conoció que no existe un buen clima laboral, que hay ansiedad de cada directivo para el entendimiento de las labores por lado de los colaboradores; que la repartición de labores es establecida. Que existe claror en la repartición de cada función, sapiencia en los objetivos de cada espacio de labores, también de que si hay una sapiencia del motivo de las labores que se efectúan. Que hay informaciones de los reciente métodos implementados a fin de optimizar las labores; esfuerzos por efectuar los deberes; ansiedad por brindar opiniones que optimicen la eficacia de las labores. Hay propósito de efectuar los propósitos de la jurisdicción. De la motivación, se ultima en lo sucesivo: Predomina una impresión orgullosa de pertenencias. Hay autonomía de actividades para la ejecución de sus labores. El recurso humano se aprecia hecho de manera profesional. No hay reconocimientos por el excelente rendimiento de los colaboradores. Los mandos no benefician la decisión de los colaboradores. (p.68).

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

**Romero (2002)** con su teoría: “vínculo entre clima laboral y rendimiento de profesores de la jurisdicción de Cañete” en el C.E. Julio C. Vallejo –Primario; llegando a las siguientes conclusiones en dicha investigación:

Después de haber realizado dicha investigación conocer el ambiente de trabajo de profesores y como el mencionada interviene en el rendimiento del profesor es importante conocer la intención de instituir el vínculo en clima laboral y rendimiento del profesor; el modelo de análisis efectuado es expresivo correlativo. anteproyecto de investigación, no práctica. Muestra, cuantitativa con un colectivo de 226 y un modelo de 198, concluyéndose que hay un elevado nivel de similitud en el modo del clima laboral y rendimiento del profesor, derivando que el rendimiento del profesor dependería de la manera de un buen clima laboral tiene mucha relación con el desempeño docente, lo que demuestra que no hubo innovación significativa en la manera de dirigir pues hay certeza, ello como sabemos mucho tienen que ver del quien dirige es importante las constantes capacitaciones y talleres que se debe de desarrollar para promover un buen clima laboral siendo esta una de los pilares fundamentales en el desempeño docente se conoce que el personal que labora en un buen clima organizacional tienen mejor desempeño docente, que se siga con modos acostumbrados de gestiones por lado de cada director de los CC.EE. (p. 69).

**Guerra y Villarreal (2014)**, con la teoría: de Maestría que lleva el título “Inteligencia Emocional (I.E). Y rendimiento del profesor En los Procesos De Educación / Aprendizajes” de la U. Nacional de Educación Enrique G. y Valle – La Cantuta – Chosica. alcanzando a los sucesivos desenlaces:

En este análisis que llevo como estudio empírico, que tan importante es el estado emocional de una persona para que pueda trabajar en un clima laboral por ello la preocupación

de ciertos estamentos en la institución que este constantemente capacitando innovando para que las personas se encuentren en un buen estado emocional como nos decía nuestro amigo Daniel Goleman la importancia del dominio de nuestras emociones y que tan beneficioso es en nuestra vida, con un modelo de 38 profesores con nombramiento y con contrato cuya intención total es establecer el vínculo en la condición de I.E. y rendimiento del profesor en los procesos de educación – aprendizajes, en la carrera Agropecuaria y nutrición logrando las recomendaciones de carácter positivo y excelente, estando la condición de la I.E. en los profesores excelente, quedando por desarrollar más el potencial y aprobación de los sentimientos; también se concluye que el autocontrolarse es propicio saben operar el control de sus sentimientos, así mismo, en la empatía existe una pérdida del dominio de consentir y revelar la afirmación de los sentimientos de los otros y finalmente en cada vinculo interpersonal les falta instruir pautas para que afirmen un fallo acertado y practicar maneras de lograr vincularse con asertividades sus emociones hacia los otros, siendo de vital importancia el saber relacionarse correctamente de forma amical, permitiendo esta un buen clima laboral, (p. 76).

**Daniel T. (2019)**, con el estudio titulado “Nivel de I.E. en docentes carrera de Psicología y Trabajo Social de la U. Inca G. de la Vega – Lima, llegando a las siguientes conclusiones:

Dicha investigación se realizó con un análisis práctico, el cual se efectuó en el 2008, con un modelo de 119 colaboradores cuyo propósito general es instituir la analogía en I.E. y el discernimiento del ambiente organizativo en los colaboradores del nosocomio “Félix M. Soto”, encontrando que no hay correlación entre ambas variables; “las condiciones de I.E. de los colaboradores del nosocomio Félix M. Soto es apariencia estándar continuado del escaso grado sentimental. Un 78.99% de colaboradores observan un ambiente organizativo excelente admisible, 19.33% infructífero y 1.68% optimo, sienten este un buen resultado conocedores de

la realidad de los colaboradores, reconfortante encontrar un ambiente laboral favorable, no se halló disconformidades de modo estadístico significativos entre el promedio de la I.E. conforme al sexo ni menos entre la I.E. según grupos ocupacionales, por ello es importante recalcar que no existió diferencia de manera estadística significativa en cada promedio del discernimiento del ambiente organizativo de acuerdo al sexo, pero si existió mejores percepciones en el conjunto obstétrico el cual en el equipo de enfermería y médico, (p. 67).

**Guerra y Villarreal (2017)**, en su tesis titulada “I.E. Y rendimiento del profesor en el Proceso De educación, Aprendizajes”, en su tesis de Maestría de la U. Nacional de Educación Enrique G. y Valle, Chosica - La Cantuta - Lima, obteniendo las sucesivas consumaciones:

En la investigación realizada sobre la I.E. Y rendimiento del profesor, en los Procesos De Enseñanzas Aprendizajes en la universidad, es de suma importancia dado que se verá reflejado una buena gestión con miras de desarrollo e innovación los docentes y trabajadores en general si trabajan en un buen clima laboral ellos van a dar más de ellos mismos se van a sentir identificados con la universidad y desear en su conjunto su desarrollo, En La carrera De Agropecuaria Y Nutrición De La U. Nacional De Educación Enrique G. Y Valle la investigación empírica, que efectuó en el 2017 con un modelo de 38 profesores con nombramiento y con contrato cuya intención fue establecer el vínculo en los niveles de I.E. y rendimiento del profesor en los procesos de Enseñanzas – Aprendizajes, en la escuela de Agropecuaria y Nutrición consiguiendo unos datos importantes que permitirá las mejoras respectivas. El vínculo es bueno, estando los niveles de I.E. en los profesores excelente, quedando por desarrollar más el potencial y aprobación de los sentimientos; también se concluye que el autocontrolarse es propicio saber operar el control de sus sentimientos, así mismo en las empatías existe un déficit del lograr aceptar y revelar los reconocimientos de los sentimientos de los otros y finalmente en cada vinculo interpersonal le falta practicar pautas a

fin de que afirmen una disposición conveniente y practicar maneras de lograr vincularse de manera acertada sus emociones hacia los otros, (p. 69).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Clima Laboral:**

**Von (2017)**, define al clima laboral indicando la influencia significativa en las emociones de los colaboradores, en el momento en que una institución se determina por poseer un medio de labores real, es indicar que, atiza la colaboración de los colaboradores, la camaradería y la cultura organizativa, pudiendo afirmar el beneficio de los propósitos. Poseer un ambiente de trabajo real es fundamental para que los colaboradores de una estructura se aprecien alegres y efectúen sus tareas con motivación y con disposición a conseguir los propósitos. Es por ello, que deberías desvelarse por perfeccionarte perennemente el contexto de las labores. Ambiente de trabajo se le conoce al medio que se despliega entre los colaboradores en el interior de las empresas u oficinas. La eficacia del ambiente de trabajo interviene de modo directo con la complacencia de los colaboradores y con eso adelanta marcadamente la producción. Alcanzando esta razón en tanto que un excelente ambiente de trabajo se encamina hacia los propósitos totales de las empresas, un hostil ambiente perjudica el clima laboral causando contextos de problema o molestia de los colaboradores y ello crea escaso desempeño, de ahí la trascendencia de emplear consultas para colaboradores que nos apoyen a calcular el grado de complacencia del colaborador, (p. 27).

### **Calidad del Clima Laboral:**

Según, **Pérez (2018)**, esta se localiza muy vinculada con el control social de cada directivo, con la conducta que poseen hacia los colaboradores y el modo en el cual se vinculan, las interacciones que poseen con la institución, así mismo los instrumentos que se usan y las particularidades mismas de los colaboradores. Alcanzar un excelente ambiente de trabajo en el interior de una organización es compromiso de cada directivo, el cual con su experiencia y con su modo de encargarse debe alistar el momento conveniente para que el mencionado se despliegue completamente. El área de RR.HH. es el conveniente para valorar el ambiente de trabajo que hay en el interior de las empresas y así lograr asumir fallos para optimar si es preciso. En Cuestión Pro nos inquietamos a fin de que logres calcular el ambiente de trabajo en el interior de y es por ello que te proporcionamos los instrumentos necesarios para conseguirlo; en las plataformas lograrás realizar consultas en línea que te consienta atender la voz de tus colaboradores, conocer qué vicisitudes se podría optimizar y que otras se encuentran realizando de manera excelente. Un excelente ambiente de trabajo resulta de modo directo en el rendimiento y complacencia de los colaboradores. Si no es el conveniente, no conseguirán desplegar toda la capacidad, todavía asumiendo las capacidades precisas para resguardar los puestos. Establecer y estudiar en cual situación se halla la complacencia del trabajo de los colaboradores, apoya a la empresa a descubrir componentes que intervienen en la elaboración de los efectos deseables, (p. 31).

### **Clima Laboral Positivo en la Institución:**

Según, **Pérez (2018)**, la estimulación precisa a fin de que logren hacer optimo su trabajo y ser más fructíferos. Dentro de los que se pueden calcular son:

**Comunicación:** Haz interrogantes que te apoyen a saber si hay comunicación fluida y clara entre colaboradores con sus jefes y haz un estudio de los sentidos de pertenencias en el interior de la estructura. Mediante la consulta podrías saber si los colaboradores se encuentran

con conciencia de que su labor tiene repercusión en los efectos totales de la estructura. Solicítales su dictamen relacionadas a recientes doctrinas que apoyen a optimizar cada proceso de labores.

**Equilibrio trabajo-vida.** Si sabes las pautas que ayudan a la falta de ecuanimidad entre su vida profesional y particular lograrás solucionar los componentes que ayudan a los escasos de complacencia en las labores. También, los colaboradores se apreciarán más con confianza si conocen que la compañía se inquieta además por otras perspectivas de su existencia.

**Necesidades de capacitación.** Valora las exigencias educativas de tu pujanza de trabajo, haz consultas para saber que son los asuntos en los cuales requieren instruirse y optimizar en su especialidad. Ello no solamente favorece a los colaboradores en su enseñanza competitiva, sino en general a las organizaciones, ya que poseerán a colaboradores con mejor capacitación.

**Trabajo en equipo:** Valora si hay la ayuda para solucionar inconvenientes de la empresa, si hay unión en el grupo. No es labor cómoda, ya que ello involucra la aprobación y paciencia de cada diferencia en los aspectos y cualidades de labores entre colegas. Es ineludible que contemplen que se encuentran laborando hacia un propósito habitual antes de que logren contemplar más allá de las discrepancias. ¡estimúlalos!, (p. 32)

**Pérez (2018)**, en su art. Recomendaciones para optimizar el ambiente en el trabajo de tu compañía utilizable en las revistas electrónicas ALTO NIVEL, expone que son las secuelas de no cambiar en el clima de trabajo las cuales logran ser insuficiencias en la producción, aumento en los problemas, las dificultades se tornan más peligrosas y hay una enorme descontento en los participantes; quepa enfatizar que los mencionados no surgen de un momento a otro, casi perennemente tienden a ocurrir de manera progresiva y mientras más

tiempo pasa éstos se podrían hacer más y será más complicado lograr solucionarlos. Por tal razón, al asumir las ansiedades de los trabajadores, lograr solucionarlas, elegir a los individuos que lideran que consigan conducir y regir a un equipo de colaboradores, además optimizar las comunicaciones internas en la organización haciendo más vertiginosa a partir de los elevados mandos hasta los activos, el proporcionar alicientes y afirmaciones que sean imparciales y ecuánimes, darán como efecto que el ambiente en el interior de una centro de trabajo se mejoren y al propio momento la producción, (p. 33).

**Von (2017)**, en su art. La trascendencia de un excelente ambiente de trabajo aprovechable en el periódico, Extra expone que al poseer un excelente clima organizativo se podría favorecer a los individuos, así tenemos, en un centro médico a la secretaria le da satisfacción estar en su espacio, esto apoyara al enfermo a apreciarse con tranquilidad lo que podría infectar a las otros individuos, pues una cualidad verdadera se difunde a las otras; por eso conservar una excelente cualidad en el interior de los trabajadores de una compañía es de utilidad para una y otra parte, pues si se conserva tal condición el clima será verdadero, lo que aparecerá a instituir vínculos sanos entre los colaboradores, lo cual conducirá a un excelente ambiente organizativo y acabará con un excelente rendimiento de los colaboradores. Inversamente de que lo antes tomara tiempo y que en general los procesos de formar un clima en el interior del centro sano no sean fáciles de efectuar, las utilidades serán contempladas a extenso termino, pues ello se debe atizar diariamente y a partir de los jefes para instruir con la muestra, con la intención de optimizar el ambiente de los colaboradores en la compañía, (p. 29).

**Dimensiones de la Investigación:**

## **A.- Liderazgo Institucional:**

### **Características del liderazgo de un director para un buen clima laboral**

Para **Salazar (2016)**, las primordiales particularidades de los liderazgos de un director son:

**Capacidad de argumentación.** - Uno de las perspectivas más trascendentales de un excelente guía es que posea el potencial de realizar argumentos. Para un guía no debería haber la expresión: “No poseo las frases para contar”, debemos acostumbrarnos a poseer perennemente las frases apropiadas, la óptima manera de contar y precisar tu pensamiento, lo que pretendes y lo que piensas es educado.

**Control emocional.** - Las primordiales particularidades de los líderes no lograban dejarlo aparte: “el manejo sentimental”. Un guía no podría hacerse manejar por la furia, el cariño o el miedo, un guía debe tener control de sus sentimientos. Un guía debe asimilar a arrebatarse únicamente en el momento en que sea ineludible y no como tiende ocurrirles a ciertos individuos. Se busca asignarle la trascendencia que alcanzan las cosas, colocar cada cosa en su lugar y para eso tendremos un alto manejo sentimental, (p. 89).

**Confianza y seguridad.** - Si un guía no tiene seguridad es que no existe liderazgo que sirva. El líder encierra confiabilidad y confianza. Si el director no tiene fe propia es porque tendría un grave inconveniente de amor propio que tendría que resolver antes de ser un guía y verdaderamente no es tan dificultoso. Para guiar de modo efectivo, el director tendrá confianza y familiaridad propia y en sus expresiones, (p. 89).

**Humildad y sinceridad.** - El administrador, no obstante, posee un elevado cargo, similar a cualquiera de los otros colaboradores de la compañía debe manifestarse con humildad, sincera como individuo, lo cual le afirmará un liderazgo irrefutable, pero es innegable que ello

tiene su costo y se debe pasar por procesos de educación del temperamento, lo cual no varios anhelan realizar, (p. 89).

**Cuidar la imagen.** - La figura que expone el administrador, es lo que hace que los individuos se constituyan una noción de él, a lo que, se tendría que atender la figura y labores en ella, es indicar que, cuidar por el decoro particular sin desplomarse en comportamientos autocráticos o de orgullo. El cargo de director es para servir al desarrollo de la institución y no para servirse del cargo. Luego de revisar las particularidades que Salazar da a saber, logramos a la sazón aseverar que el Liderazgo del administrador debe constituirse empezando de la parte humana, pues serán sus comportamientos necesariamente las que establecerán sus labores, (p. 89).

### **Importancia:**

Según **Pineda (2004)**, Es importante tener en cuenta y considerar los buenos resultados del C.E. dependen primordialmente del administrador. El director es el que debería intervenir y estimular cada potencial de los profesores, también del ambiente educativo, para conseguir efectos notorios. (p. 56).

El Liderazgo Directivo es importante, según Pineda (2014, p.56) pues consentirá:

- La imparcial dirección económica
- La justa dirección del capital humano.
- Los verdaderos vínculos públicos
- Las gestiones de los logros educativos
- Las gestiones de la eficacia

### **B.- Compromiso de los Docentes:**

En los compromisos docentes tenemos:

#### a.-Trabajo en equipo

**Bateman (2014)**. Expresa: las labores en grupo es una particularidad de labores que podría ser efectuada o no por un equipo. Por lo que, hay grupos en ocasiones de las acciones, de las tareas, para conseguir esa consecuencia. Externamente de esa posibilidad o instante, los individuos conforman o no un equipo. Teniendo en consideración lo que el estudio dice, conseguimos reseñar que en el momento en que se efectúa una labor en grupo, en general los componentes de este grupo toman compromisos, de lo inverso departiremos de una escueta congregación de individuos, (p. 61).

Además, **Lorenzo (2016)**, nos menciona que laborar en grupo, demanda la reunión de medios convenientes y del exterior, de algunas sapiencias, destrezas y capacidades, que consienten a un sujeto acomodarse y lograr unido a los demás objetivos previstos. Ciertamente, en el momento en que se dice de labores en grupo se demanda que se coloquen en ejercicio sapiencias, destrezas y capacidades que en modo conjunto marcharan para conseguir el propósito ansiado, (p. 195).

En conclusión, **Salazar (2016)**, detalla que, para asumir la capacidad de labores en grupo, no bastaría con poseer sapiencias de grupo, sino que tendría más oposiciones. Cómo todas las competencias, demanda de una trasmisión, y es de trascendente categoría lograr congregar el conjunto de sapiencias que se fueron consiguiendo a través del tiempo para ponerlos en ejercicio (capacidad de acciones). Es pues, como reseña el estudioso, no es solamente conocer que, para laborar en grupo, tenemos que departir con actores, sino que se tendría que demostrar, conocer cómo realizar, estar y ser; mejor dicho, tener participación

dinámica en las labores. En el momento en que departimos de labores en grupo mencionamos los sucesivos guías: (p. 14)

## **Responsabilidad**

**Pacheco (2017)**, precisa el compromiso como una valía que queda en la cognición del individuo, que le consiente cavilar, dirigir, encaminar y apreciar los resultados de sus hechos, perennemente en el espacio de lo decente. En aquel momento conseguimos expresar, en fundamento a la tesis que el individuo garante es aquel que procede de modo consciente estando él, el origen directo o indirecto de un suceso acaecido. Queda en la obligación a contestar por ciertas cosas o cierto individuo. Además, es el que desempeña sus deberes o que coloca atención y esmero en lo que dice y realiza, (p. 56).

## **Confianza**

Conforme a **Cornú (2012)**, la confiabilidad es una suposición sobre el comportamiento del ser humano. Es una cualidad que atañe el por hacer, en la magnitud en que este porvenir dependerá de las acciones de otros. Es una variedad de apuestas que radica en no impacientarse subjetivamente, sino ser realista. A nuestro juicio la confianza se reseña al dictamen propicio en la cual un individuo o equipo esta en capacidad de proceder de modo correcto en un explícito contexto. La confiabilidad es la manejo que alguno posee en otro individuo o en algo. Es una condición adecuada de cada ser vivo, fundamentalmente las personas, pues no obstante los animalitos la tengan, ellos lo realizan de modo instintivo, contrariamente a que las personas, que tiene confianza de modo consciente, (p. 74).

## **Reconocimiento**

**Brooks (2012)**, nos menciona que la afirmación es la valía de ser equitativo con los demás y de manera propia a fin de imputarles los beneficios y errores que se merecen. Esta valía es el que da a cada individuo lo que verdaderamente se ha obtenido. Es sustancial que en el momento en que se efectúa las labores en grupo se reconozca las destrezas y potenciales de los docentes que colaboran, pues ello les consentirá poseer más confiabilidad propia y en los otros, (p. 53).

### **C.- Toma de Decisiones:**

#### **Organización y Toma de Decisiones del Docente:**

##### **A. Organización**

Fierro (2009), expresa: contestar a tales interrogantes en lo particular consentirá reconocer contextos que al departirse en el grupo colaboran a saber del aspecto de diversos componentes, entre los cuales enfatizan cada valor y actitud que prevalece en los protagonistas educativos (directores, profesores, educandos, papás). Los valores convertidos en cualidades son los sostenes que le valen a la estructura educativa para asumir los fallos que piensan más adecuados al afrontar distintos contextos. Usualmente cada decisión que en grupo se asumen tratan de beneficiar a cada directivo y profesor, y no precisamente los beneficios de los favorecidos inmediatos o colaterales de la atención que dan el C.E.: educandos y papás, (p. 99).

Para **Reyes (2027)**, la estructura es la organización de los vínculos que corresponden a ver entre las ocupaciones, rangos y acciones de los componentes bastos y personas de una estructura social, con la intención de conseguir su alta eficacia en el interior de los proyectos y propósitos indicados. Dicho de otra manera, una estructura es un equipo social compuesto

por individuos, labores y dirección, que se relacionan en el recuadro de una organización metodológica para efectuar sus propósitos, (p. 47).

De similar manera **Salas (2017)**, asevera que estructurar es establecer y congregar las acciones requeridas para lograr las conclusiones establecidas formando componentes administrativos, estableciendo en su asunto ocupaciones, mando, compromiso y grado y instituyendo los vínculos que entre los mencionados componentes corresponde haber.

Quepa subrayar que una estructura solamente podría haber en el momento en que existen individuos que se notifican y están dispuestos a proceder en modo coordinado a fin de conseguir su cometido. Las estructuras trabajan por medio de reglas que fueron determinadas para el desempeño de las intenciones, (p. 54).

En conclusión, **Guzmán (2012)**, nos menciona que la estructura es la combinación de las acciones generales de las personas que comprende una compañía con la intención de conseguir el inmenso beneficio viable de cada elemento material, técnico y humano, en la ejecución de los desenlaces que la misma compañía pretende. Además, es esencial que para que dichas estructuras consigan efectuar las labores que se le encomendaron y a fin de que consigan alcanzar los propósitos que se marcaron, sea ineludible que tengan una red de medios. Entre los que corresponde incluir a las personas, lo tecnológico, económico, inmueble, natural o intangible. Con relación a cada indicador de la estructura existe el que nos dice lo siguiente:

### **Agenda de Trabajo**

Según, **Navarro (2017)**, La libreta de labores es esencial en el director de una institución educativa, la forma de organizarlo lo más organizado posible, pues le admite

ordenar, proyectar y tramitar las labores emplazadas, para eso, es ineludible poseer unas buenas capacidades organizativas, apuntar todas las informaciones que afecten a las labores, inclusive a las que podrían primeramente no considerarse significativo. (Escuelas Europeas de Organizaciones Administrativas, 2016). Comprendemos en aquel momento que en la libreta de labores se forman los antecedentes que se transformaran en el proyecto Ordinario de labores de profesores, fundamentados en tiempo y contenido sistematizado, (p. 93).

### **Uso del tiempo**

**Navarro (2017)**, nos menciona que tramitar efectivamente el momento es importante para los ejercicios de las funciones directivas ya que mediante la propia lograremos proporcionar que las demás labores del director se verifiquen con triunfo. A lo que, guiar los momentos es ir adelante de las Gestiones del Tiempo. Encargarse del tiempo es realizar bien sus cosas, al contrario, guiar el tiempo es realizar lo adecuado. Para realizar lo adecuado debemos conocer cuál es lo adecuado según Navarro, en los momentos y asumir fallos. Dichos procesos podrían contemplarse dañados por una irreal o un inútil encargo del tiempo, con cada uno de las inseguridades que soporta para el C.E. y para el administrador del plan el desempeño de los propósitos concretos, (p. 95).

### **Formas de comunicación**

**Estévez (2017)**, expresa: que se clasifican de 3 maneras:

- a. **Verbal**, esta línea de comunicación usa la voz hablado. El lenguaje verbal es una manera figurada a través de la que las personas mantienen un vínculo social en el que se hacen intercambios de lo conceptual de su situación, con el propósito de colocar en lo habitual su atributo.

- b. **No verbal**, esta manera de comunicarse usa el lenguaje corporal, expresiones naturales del ser humano, el que irradia las situaciones internas de la persona que se notifica, así como modelos culturales asimilados a través de la colectivización, mediante esta comunicación se acentúa el encargo oral o se manifiesta disonancias entre lo oral y lo mencionado.
- c. **Escrita**, se usa las palabras escritas como recurso de expresiones. Si la cotejamos con la verbal, posee contrastes, tales como las fuerzas expresivas, que se sustituyen a través de cada signo ortográfico. Dicha manera de comunicarse posee persistencia, por lo cual en cada organización se insinúa remitir disposiciones y recados sustanciales escritos.

## **2.2. Desempeño Docente:**

### **El desempeño docente:**

#### **Definición**

Según, **Robalino (2007)**, es importante tener en cuenta para mencionar al rendimiento del profesor, ciertos estudiosos usan indistintamente métodos como: rendimiento del profesor, rendimiento del docente y rendimiento del maestro. El rendimiento del profesor es un elemento que ha recogido en estos años un significativo valor en los debates mundiales relacionado a las funciones de los profesores en el triunfo formativo. Ha logrado, además, un espacio específico en cada agenda de los análisis formativos, sea este a partir de las investigaciones relacionadas a la carrera pedagógicas o a partir de los relacionados a la enseñanza y a la valoración. Dicho regreso del concepto de rendimiento del profesor se fio por las permutas experimentadas en cada discurso relacionado a la enseñanza, a comienzo del decenio pasado. Efectivamente, el comienzo del año 2000 acarrió, para Sudamérica, significativas transformaciones en el recuadro de reflexiones relacionadas al asunto

pedagógico. Las agendas educativas incorporan un agregado de recientes componentes derivados de la exploración de lo operado; de cada evaluación hecha a cada reforma de los 90 del siglo que paso. Una perspectiva esencial fue la afirmación de los profesores como estudiosos protagonistas de los cambios educativos. Con estas ideas se dejaron los enfoques que se pensaban el rol de los profesores como un costo más de los sistemas. Dicho protagonismo representa, en expresiones de Robalino, que “los profesores sean competitivos provisionados de un fundamento social y cultural que los transforme en individuos colectivos decididos y con capacidad de tener participación, cavilando y conversando, en asumir fallos educativos y colectivos”. La condición de rendimiento del profesor fue incorporada en cada discusión educativa latinoamericana a comienzos del 2000. Son 2 los motivos primordiales de esta incursión: las dificultades de la identificación de la carrera pedagógica y la verificación de los disponibles del tipo de eficacia planteada por cada reforma neoliberal en enseñanza en el decenio de 1990, (p. 21).

**Elmore, (2008).** Verdaderamente, el apogeo de la psicología cognoscitiva y el surgimiento de cada corriente constructivista dejo a los profesores sin “lograr educar”, relativo acostumbrado de su labor Elmore. unido con eso, el surgimiento de recientes y diferentes maneras de asimilar, las inclusiones de otros protagonistas (no pedagógicos) en cada proceso educativo y el “deber” del C.E. de dar cuenta de lo que realiza reconfigura el ambiente del rendimiento del profesor, más no así el rendimiento propio. además, la muestra de eficacia “Insumos – Procesos – Productos”, planteado por las denominadas transformaciones neoliberales del decenio del 1990, y fundamentado en una orientación utilitarista y en el comienzo commensurable (Nussbaum, 1997), puso al profesor a parte de los gastos, visibilizando así su delegación como protagonista esencial de la enseñanza, nos comenta Elmore en sus investigaciones realizadas, (p. 37).

Para **Flores (2018 p. 33)** “el rendimiento del profesor es determinado como un ejercicio que relaciona; es indicar que, como el progreso de la capacidad de interaccionar con los otros, de conocimientos de los otros, así también el uso de distintos recursos y maneras para tener comunicación con esos otros”

Según, **Héctor Valdés (2014)**, estas prácticas relacionales son, así mismo, reconocidas por varios de los tipos sobre rendimiento del profesor. H. Valdés, reconoce, por ejemplo, como una de las magnitudes del rendimiento del profesor cada vínculo interpersonal que los docentes instituyen con sus educandos, papás, directores, profesores y colectividad. Como plantea el escritor, esta representación que relaciona contiene a partir del grado de ansiedad y entendimiento de las dificultades sociales y de familiar de los educandos hasta la maleabilidad para admitir la variedad de opiniones de los educandos. Por su parte, la OECD (2001) reconoce evidentemente esta particularidad que relación al rendimiento del profesor, no obstante, céntrico esencialmente en el vínculo con los educandos. En la magnitud relacionado a los conocimientos que el docente correspondiera tener del educando, es parte del rendimiento la ayuda al desarrollo de aspectos cognoscitivo, social, físicos y sentimentales de los educandos con miras a la comprensión y el acatamiento por cada diferencia vinculada a las particularidades culturales, a las experiencias familiares, a las maneras de razón, a las formas de asimilar. Inclusive, es parte de dicha magnitud de “conocimientos del educando”, trazar contextos ad hoc a fin de que el educando diga sus doctrinas y sus sentimientos de la mejor forma viable. En preliminar, sin vacilación, los conocimientos relacionados a las particularidades propias de los educandos y conjuntos del salón son esenciales. Sin vacilación, ese “otro” es especialmente el educando. No obstante, la trascendencia de “lo relativo” posee el lugar de vínculos con los demás protagonistas como directores, compañeros y los papás, (p. 79).

## **Para Solís (2015) el desempeño docente es**

Los procesos sistemáticos de elaboración de antecedentes permitidos e íntegros, con el propósito de evidenciar y apreciar la consecuencia educativa que ocasiona en los educandos la dispersión de sus potenciales pedagógicos, sus emociones, compromiso profesional y el ambiente de cada vínculo interpersonal con educandos, papás, directores, compañeros, y actores de cada institución de la colectividad, (p. 33).

### **a. Un buen desempeño docente**

A la vista de lo examinado, podemos mencionar que los excelentes rendimientos viran entonces en torno al grado de sapiencia que posee el profesor de sus educandos, así también en la edificación de excelentes vínculos con ellos. Varias de dichas aserciones están relacionadas al potencial del profesor de estimular a sus educandos, de “hacerlo vivir”. Emplear habilidades interactivas es otra alocución vigorosamente instalada entre los profesores. Un excelente rendimiento admite hacer colaborar de modo activo a los educandos, facilitando paso a las reflexiones y al dictamen propio. unido con lo de antes, un excelente rendimiento del profesor admite el empleo de maniobras para educar y para valorar a los educandos con distintas prácticas, exigencias y compases de aprendizajes. Dicha magnitud del rendimiento del profesor expide a la proposición de Chile entregada en el recuadro de la excelente educación. En la mencionada, el tipo de rendimiento del profesor reposa esencialmente en las prácticas pedagógicas y didácticas en el interior del salón, (p. 34)

Según, **Solís (2015)**, las 4 materias que precisan especialmente el rendimiento del profesor son:

- a. El preparativo de la instrucción.
- b. La formación de un medio favorable para los aprendizajes.
- c. Las enseñanzas para los aprendizajes de los educandos.

d. Los compromisos competitivos.

En total, un excelente profesor es el que sabe que su labor es el beneficio de aprendizajes de sus educandos y se compromete con dicha labor; aquel que consigue que sus educandos se impliquen con sus aprendizajes. (p. 35).

Para **Solís (2015)**, en vínculo a los perjudiciales rendimientos “la apariencia de componentes impetuosos, dictadores y que discriminan estampan el compás de cada discurso de los docentes. Dicho modelo de práctica define, inclusive todavía más que las capacidades sistemáticas, esos perjudiciales rendimientos”. Podemos mencionar que estas destrezas expertas permanecen retrasadas a un 2do plano. Demostrando graves inconvenientes organizados, un deficientemente profesor es reconocido antes que nada como un individuo con particularidades propias perjudiciales. Además, para los docentes el área y la labor que resumen los quehaceres docentes son el salón y la educación. La colaboración en las demás áreas de labores, como el C.E. o la colectividad, y en otras magnitudes, como las gestiones educativas o el anteproyecto de políticas, no queda asociada en la propia medida que las tareas pedagógicas del salón en los elementos y en las alocuciones sobre el rendimiento del profesor, (p. 65).

### **Modelos teóricos de desempeño docente**

A. De. **Lombardi (1999)**

La educación es una inicial magnitud de las prácticas. Dicha magnitud hace informe a la labor real de la enseñanza, a la labor concreta desde la que se diseñan la identificación de un profesor. dicho modelo se concentra en las sucesivas particularidades:

- Prácticas laborales

- Prácticas enseñantes
- Prácticas sociales
- Prácticas institucionales

**B. De. Valdés (2014)**

Las perspectivas a tener en consideración en el rendimiento del profesor son:

- Capacidad pedagógica
- Emociona
- Compromiso en el rendimiento de cada función laboral
- Vínculo interpersonal con sus educandos, papás, directores, profesores y colectividad
- Efectos de su tarea formativa

**C. De. McBer (2000)**

Lo resaltante en el rendimiento del profesor es:

- Profesionalismos
- Pensamientos
- Proyección y sujeción de perspectivas
- Liderazgos
- Vínculos con otros

**D. De. Ordetlh (2011)**

Traza como perspectiva básica del rendimiento del profesor, el sucesivo aspecto:

- Conocimientos de los contenidos
- Conocimientos de los aprendices
- Estimulación de los aprendizajes

- Conocimientos de los aprendizajes
- Conocimientos relacionados a los medios y tecnología del currículum
- Sapiencias relacionadas a la ayuda
- Capacidades de cavilar

#### **E. De. Rivero (2012)**

Para este modelo, el desempeño docente gira en base a los siguientes aspectos:

- Particular
- Pedagógico
- Institucionales
- Sociales

#### **F. Modelo para la excelente instrucción (2013)**

Este modelo plantea los siguientes aspectos:

- Preparativo de la instrucción
- Formación de un medio favorable para los aprendizajes
- Instrucción para los aprendizajes de los educandos
- Compromisos expertos

#### **Modelo de rendimiento del profesor propuesto por el MINEDU (2016)**

En el país, en lo transcurrido de este siglo, el implemento de una reciente profesión Pública Magisterial el 2016 apareció capacitada con un período de valoraciones cuya base primordial, perceptible, concluyente e indudable, quedo en el cálculo de las destrezas leyentes y matemática de los docentes, así también de su manejo de nociones en el espacio de la hipótesis curricular y la enseñanza en total. Los énfasis del PRONAFCAP, manifestado en su

presentación básica y constituida por la propia etapa que la profesión Pública, fue los propios a partir de aquel tiempo. Sin embargo, la réplica de varias partes a una y otra medida estuvo, necesariamente, en su perspectiva de reducción, pues lo más notable de un docente en colmado adiestramiento competitivo son sus actividades y ninguna de ellas quedaba acogiendo las prácticas como el foco de su mirada y esfuerzo. Dicha réplica no era rara ni caprichosa.

El Plan de Enseñanza Nacional, aprobado comenzó en enero - 2007 (RS N.º 001-2007-ED), planteaba como intención céntrica de sus políticas “convertir cada práctica pedagógica en la enseñanza primordial” y avanzaba ciertos juicios de aceptables ejercicios en sus políticas. Anterior a ello, la L. G de Enseñanza (28044) y su ordenanza (DS N.º 013-2004-ED) planteaba ya ciertos juicios para determinar cada proceso pedagógico el cual debiera causar en el salón y que apuntaban al rendimiento del profesor. Después, la misma ley de profesión Pública Magisterial y su reglamentación (DS N.º 003-2008-ED) marcarían un agregado de juicios relacionados al trabajo competitivo del profesor, considerando condiciones para franquear de un grado a otro en la escala. Juicios que instruían un modo de practicar el papel del profesor en el ejercicio, complementado en la propia ley con una extensa enumeración de obligaciones del docente que aludía no solamente a compromisos de trabajo sino, de cierto modo, a su actividad didáctica adecuadamente mencionada. El ánimo de la misma ley, también, radicaba en trasponer el decoro del profesor, comprobadamente acumulado en recursos llenos de datos y en los años de labores del docente, al excelente rendimiento competitivo. Toda la discusión giro en torno al diseño y el plan de ley de Carrera Pública, escrupulosamente patentado por el C.N.E. pues, si la intensidad en las centralidades de las prácticas como juicio de valoración y educación pedagógica era indudable para el que pretendiera contemplarlo, no existía un consentimiento potencialmente claro relacionado a qué modelo de prácticas es la que esperamos del docente. Podemos hallar con orientaciones mínimas, que inclinaban el excelente rendimiento competitivo al desempeño de compromisos profesionales, transferibles a

cualquiera de los empleados públicos o trabajadores de una manufactura; otros maximalistas, que trazaban perspectivas significativas, pero solamente creíbles como efecto equilibrado de la práctica o la especialidad; otros que podríamos denominar preceptivos, oblicuos a detallar ordenamientos y labores muy referidas en una sucesión de campo, a la condición de una ordenanza; y otros más bien preocupados en desarrollar la noción de practicar, competencias o excelente desempeño al espacio de la hipótesis, como comenzó a surgir luego en los reglamentos de valoración del profesor, en contestación a ataques y a manera de protección de sus expectativas de valoración. Las convenientes reglas antes mencionadas irradiaban estas confusiones, pues marcaban en ciertos asuntos juicios significativos de rendimientos y en otros más bien conjuntos que pueden comprenderse de varias formas, en el momento no principios o tranquilos hacia las orientaciones marcadas en la ley 29062 de C. P. Magisterial expone 4 juicios ordinarios: enseñanza competitiva, capacidad competitiva, responsabilidad ética y eficacia de desempeño. El juicio “eficacia de desempeño”, así tenemos, que se reseña literalmente a los beneficios conseguidos en acción a su labor pedagógica, al nivel de desempeño de cada función y responsabilidad del docente en función de la proyección curricular anualizada y en su colaboración al beneficio de los propósitos de progreso institucional; a su manejo del currículum, de los comprendidos didácticos del espacio y grado, de las perspectivas metodológicas y de los métodos de valoración; a su creación didáctica; y a sus autoevaluaciones (Ley N.º 29062-Art.29). Pero el nivel de desempeño de cada función y compromiso del docente en acción de la proyección curricular anualizada es escasamente un modo eufemístico y vago de calificar la educación, y las perspectivas que “atiende efectivamente los procesos de aprendizajes de los educandos” (Ley N.º 29062-32b) y “efectúa de manera comprometida y efectiva los métodos pedagógicos y cada actividad curricular” (Ley N.º 29062-32b), la cual correspondieran detallarlo, son aptos a varias interpretaciones. En el recuadro de eso, el Ministerio de Educación (2009), mediante los procesos de valoración para

el ingreso a la carrera docente (contratados y nombrados), en las diversas documentaciones normativas que contextualizan esos acontecimientos, señalan las sucesivas perspectivas como componentes elementales a ser considerados en la evaluación del desempeño docente: (p. 33, 34)

A. Capacidades pedagógicas

- Manejo de comprendidos
- Manejo de hipótesis pedagógicas
- Maniobras de instrucción.
- Proyección
- Evaluación de aprendizajes.

B. Disposiciones en la tarea del profesor

- Grado de complacencia de su trabajo.
- Expectativa relacionada a cada aprendizaje.
- Autoeficacias
- Estimulación.

C. Compromiso de trabajo

- Asistencia y puntualidad
- Grado de participación
- Cumplimiento de normas
- Actitud

D. vinculo interpersonal

- Nivel de conocimiento de y preocupación.
- Comprensión de problemas
- Flexibilidad

- Colaboración y combinación

Se considera dicha muestra la más adecuada en el empleo del actual análisis por lo cual lo tomamos en el recuadro de la 2da inconstante para el acopio de las informaciones, (p. 45).

### **Modelos de evaluación del desempeño docente identificado por la investigación educativa.**

Según, **Flores (2015)**, El objetivo de facilitar un marco de referencias para alcanzar de manera óptima las prácticas de la valoración de las acciones del profesor en ciertas naciones que han comenzado procesos de reformas educativas, mostramos posteriormente los 4 tipos de valoración del desempeño del profesor, (p. 65).

### **Modelo centrado en el perfil del maestro.**

Según, **Flores (2015)**, dicha muestra radica en valorar el rendimiento del profesor según a su nivel de correspondencia con las particularidades y tipologías, conforme a un contorno anticipadamente establecido, de lo cual compone un docente perfecto. Dichas particularidades se podrían instituir haciendo un perfil de cada percepción que poseen distintos conjuntos (educandos, papás, directores, pedagogos) relacionado a lo que es un excelente docente o desde exámenes directos e indirectos, que consientan enfatizar perspectivas significativas de los docentes que quedan vinculados a los beneficios de sus educandos. Una vez determinado el perfil, se hacen consultas que se consigan emplear a modo de autoevaluaciones, por medio de un estimador del exterior que consulta al docente, por medio de la pregunta a los educandos y sus papás, etc. La colaboración y consentimiento de los distintos conjuntos de protagonistas formativos en la distribución del perfil del docente absoluto es sin vacilaciones un aspecto real de dicho tipo. No obstante, dicho tipo recibió además ataques negativos. Entre ellos se enfatizan las sucesivas: (p. 66).

- Instituye el perfil de un docente irreal y cuyas particularidades son usualmente improbables de infundir a porvenires docentes, pues varias de ellas se reseñan a aspectos de representación embarzosamente enseñable por medio capacitaciones.
- Podría haber poco vinculo entre las particularidades del excelente docente conforme a los conocimientos de los distintos protagonistas formativos y las evaluaciones de los educandos, entre otros efectos de la enseñanza, (p. 66).

### **Modelo centrado en los resultados obtenidos.**

También, **Flores (2015)**, La primordial particularidad de dicha muestra radica en valorar el rendimiento del profesor por medio de la demostración de cada aprendizaje o resultado alcanzado por los educandos. Dicha muestra brota de una inclinación de pensamientos que son muy críticos relacionados al C.E. y lo que en ahí se realiza. Flores, sostiene que, para valorar a los docentes, “el juicio a utilizar no es el de colocar la curiosidad en lo que realiza el mencionado, sino ver lo que sucede a los educandos como efecto de lo que el docente realiza”. Con la institución de dicho juicio como origen fundamental de informaciones para la valoración del profesor se correría el peligro de desatender perspectivas de los procesos de educación - aprendizajes, los cuales son los que finalmente determinaran la eficacia de cada producto de la enseñanza. Por otro lado, es discutible la afirmación única se debe discurrir al docente como garante incondicional del triunfo de sus educandos, ya que como conocemos los efectos que consiguen los educandos son resultados de diversos resultados, uno de los esenciales, es el profesor, (p. 67)

## **Bases filosóficas:**

**Puchol** (2017), comenta que para investigar el clima organizacional en un clima Laboral como influye en el desempeño docente, primeramente se entendía que la única manera utilizada era una interrogantes, pero el ambiente dependería de medidas externas ajenas al colaborador como la compañía, su notoriedad, su intención social y su dimensión, de la misma manera que de una sucesión de disposiciones organizacionales del interior en el que se hallan horario, ascenso, las políticas salariales, etc. Finalmente, aspectos del colaborador como su sexo, puestos, actitudes frente al compromiso y edad. Para calcular el ambiente debemos conocer que se debe hacer por condiciones jerárquicas, pues así será el discernimiento del clima del trabajador, para muestra no es igual para un inspector de venta que para el que vende, igualmente que, de un sitio a otro, como la administración a lo financiero, otro asunto es de los colaboradores que están bastantes años en y se identifican más con la propia que los individuos que ingresan y están aprendiendo principalmente lo referente a la compañía. Por ello se debería preferir en mejores sistemas para calcular el ambiente en el interior de los que se hallan un terceto que son primordiales como lo serian el examen, el uso de ratios y cada recurso sociológico en el que se hallan las entrevistas, los cuestionarios y cada método mixto. El examen es un método de los más antiguos, cualitativos y el menos imparcial, pero es el que se utiliza para efectuar un prediagnóstico a fin de descubrir que áreas requieren un estudio más a profundidad. El siguiente método es el uso de ratios o guías para indagar la razón de un deficientemente ambiente en el interior de la estructura, así tenemos, si en enero incremento los ausentismos, lo cual hace que disminuya la fabricación, pero ello ocurre por la gripe en el interior del centro de labores, contrariamente que fuese después de un reciente asunto o reestructuración de la estructura. Ciertas indicaciones utilizadas para el análisis del ambiente organizativo son los ausentismos, que se comprende como no llegar a las jornadas laborales, sin embargo, en el interior de este hay componentes que lo podrían exponer cómo

padecimiento, trámite oficial, intervenciones quirúrgicas, el fallecimiento de cierto familiar, la edad pues un colaborador de edad avanzada requiere más exámenes y atenciones. Otro indicador es las rotaciones, en las que se calcula la asiduidad con la cual los trabajadores se van de la compañía, ello tendría que ver con los sueldos comparados con otras empresas, la influencia de la propia con las competencias y varios más aspectos del exterior. Dentro de cada indicador más utilizado para calcular el ambiente se podría hallar las quejas de la clientela ya sean por la atención o los productos, en el caso de accidente laboral, la producción y la escasa colaboración en hechos en el interior del lugar de trabajo pero que sean facultativos. Finalmente, se hallan las técnicas sociológicas como las encuestas, que es escuetamente abastecer a los individuos escogidos una cedula en el que se halla comprendida una sucesión de interrogantes vinculadas a lo cual es ambiente organizativo, para después ser calificados y con las consecuencias obtenidas estudiar y desentrañar esas informaciones. Otra técnica sociológica es las entrevistas, que son procesos en los que se establecen diálogos con la intención de conseguir informaciones relacionadas a temas en específico en dicho caso relacionado al ambiente, ésta podría ser estructurada, semiestructurada, o no estructurada. Finalmente, cada método mixto es lo que incluye una unión de examen, una indagación o interrogatorio y para todavía recoger más informaciones una conversación a fin de que los antecedentes sean todavía más puntuales, para su estudio y comentario, (p. 30).

**a) Conciencia Emocional:**

Según, **Farouk (2014)**, el progreso de las conciencias emocionales representa alcanzar a ser de 100% al tanto de sus sentimientos de tal manera que perennemente este al tanto qué queda concibiendo mal\_o padecer cualquiera de las otras emociones, inclusive si Ud. no podría realizar algo. Cognición sentimental es el inicial paso ineludible hacia la exclusión del disgusto que lo visita, Ud. requiere quedar consecuente del aspecto de un

sentimiento con el propósito de estar en capacidad de dejarlo. Farouk, (p. 42).

**b) Liderazgo:**

Según, **Crisólogo (2008)**, Es el acto de movilizar a la muchedumbre en una línea a través de no restrictivos. En la dirección formativa se compone en las funciones de llevar, regir, mandar a los trabajadores en relación al fundamento de las fuerzas de las doctrinas, de la representación, de la capacidad, el atrevimiento y la habilidad administradora hacia el beneficio de los propósitos de cada colectivo preestablecido. Crisólogo, (p. 225).

**c) Actitud:**

Según, **Crisólogo (2008)**, Es la enorme realización de la persona para una forma de ser y de proceder, que proporciona senda a su presencia. También de motivación de su acción, es “propensión” para contestar y proceder de un modo determinado ante algunos contextos estimulados. La reciente presentación de articulaciones la precisa como las “disposiciones para resguardar en los esfuerzos in versamente de los problemas o la frustración, para acatar y unir otros aspectos y beneficios, etc.” Crisólogo, (p. 8).

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

**a- Clima Laboral:** Clima de labores positivas, es indicar que, anima la colaboración de los colaboradores, la camaradería y la cultura organizativa, logra afirmar el beneficio de los propósitos.

**b.- Calidad del Clima Laboral:** Excelente ambiente de trabajo dentro de una estructura es compromiso de los dirigentes, que con su grado cultural y con su modo de encargarse corresponden alistar el ambiente conveniente a fin de que este se despliegue completamente.

**c.- Trabajo en equipo:** la aprobación y aguante de las discrepancias en los aspectos y cualidades de labores entre colegas. Es preciso que contemplen que están laborando hacia un propósito específico.

**d.- Inteligencia:** Es el potencial para solucionar inconvenientes recientes. Éste apoyo a los individuos a hallar vínculo entre diversos sucesos para conseguir proporcionar procedimiento a un inconveniente.

**e.- Emociones:** Son contestaciones complicadas del cuerpo frente a incitaciones externas, se dicen de 2 maneras físicas y conductuales del conocimiento y el saber.

**f- Empatía.** - Radica en comprender cómo se aprecian los otros y asimilan a como tener comunicación de modo correcto para conseguir un propósito específico.

**g.- Motivación.** - dicho modelo se vincula con la responsabilidad de alcanzar a los propósitos que uno se traza, cómo se conserva el realismo frente a cada adversidad y que es la decisión que un individuo conduce para hacer concluyentes objetivos.

**h.- Potencial Humano.** - las cualidades de un individuo que pretende conseguir ser sentimentalmente perspicaz son el acatamiento, empatía, la clarividencia de oportunidades y la magnificencia.

**i.- Estrés.** - es el agregado de vínculos fisiológicos necesarios para el acomodo de recientes contextos.

**j.- Estrés laboral.** - Es un contagio total. originándose por un agregado de resistencias físicas y especulativas las cuales sufren los empleados por afrontar a una sucesión

de contextos que destacan su facultad para afrontarse a ellas.

**k.- La Ansiedad.** - Es un sentimiento uniforme el cual se aprecia en contextos en los cuales el individuo se enfrenta con amenaza por un riesgo del exterior o interior. habiendo que distinguir entre temor y angustia.

**l.- Miedo:** El individuo sabe la cosa externa y delimitada que le desafía y se alista para contestar.

**ll. - Ansiedad:** El individuo no conoce la cosa, estando las amenazas internas y habiendo un problema en la realización de las respuestas.

**m.- Trastorno obsesivo-compulsivo,** con cada doctrina intrusiva y desagradable que puede escotarse de hechos que menguan la ansiedad del prejuicio (lavar varias veces por temor a tener contagio, comprobación de la puerta o enchufe, duda continua). Reacción de estrés agudo.

## **Hipótesis de la Investigación:**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe influencia significativa en el clima laboral y el desempeño docente en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

a.- Existe influencia entre el liderazgo docente en el clima laboral y el desempeño docente en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

b.- Existe influencia entre el compromiso docente en el clima laboral y el desempeño docente en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

c.- Existe influencia entre la toma de decisiones en el clima laboral y el desempeño docente en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

## 2.4 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSION CONCEPTUAL	INDICADOR	INSTRUMENTO
<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p><b>Clima Laboral:</b></p> <p>conocido al medio que se despliega en los trabajadores en el interior de una compañía. La eficacia del ambiente de trabajo interviene de modo directo con la complacencia de los colaboradores y con eso mejorar de modo notable la producción</p>	<p><b>Liderazgo docente</b></p>	<p>. Conseguir un excelente ambiente de trabajo en el interior de una estructura es adeudo de cada directivo, que con su sapiencia y con su modo de encargarse debe alistar el espacio conveniente a fin de que este se despliegue completamente.</p>	<p>Guía de examen</p>
	<p><b>Compromiso docente</b></p>	<p>El área de RR.HH. es el conveniente para valorar el ambiente de trabajo que hay en el interior de la compañía y así lograr asumir fallos para optimar si es preciso.</p>	<p>Guía de examen</p>
	<p><b>Toma de decisiones</b></p>	<p>Las cualidades de una persona son los valores convertidos en cualidades son los sostenes que le valen a la estructura educativa para asumir cada decisión que considera más conveniente al afrontar distintos contextos.</p>	<p>Guía de examen</p>
<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p><b>Desempeño Docente:</b></p> <p>Los procesos sistemáticos de logro de antecedentes lícitos e íntegros, con la intención de evidenciar y estimar la secuela educativa que ocasiona en los educandos la expansión de su capacidad pedagógica, sus emocionalidades, compromiso de trabajo.</p>	<p><b>Buen rendimiento docente</b></p>	<p>A la vista de lo estudiado, podemos mencionar que los excelentes rendimientos viran en torno al grado de sapiencia que posee em profesor de sus educandos, así también en la elaboración de excelentes vínculos con ellos</p>	<p>Guía de examen</p> <p>de</p> <p>Guía de examen</p>

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

**Gonzales, (2005)**, el modelo de análisis usado atañe al expresivo – correlativo. Descriptivo pues relata como el clima Laboral interviene en el desempeño laboral, es correlativo, una mudable en relación a otra. Es de cantidad, así como atributiva, (p. 37).

#### **3.1.2 Enfoque**

**Gonzales, (2005)**, “conforme a las particularidades del modelo y el inconveniente, el actual análisis se fundamenta en una orientación cuantitativa, conforme a las intenciones y teorías planteadas”, (p.57).

### **3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

**Gonzales, (2005)**, Docentes de Educación de la UNJFSC. En la facultad de Educación (p. 57).

#### **3.2.1 Población**

El colectivo de investigación está conformado por profesores de Educación siendo de la UUNJFSC.

**Tabla 1:** POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN – UNJFSC SEMESTRE ACADÉMICO 2021

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES	DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS FORMALES	TOTAL
76	80	54	210

### 3.2.2 Muestra

La elección es de 69 docentes elegidos en forma aleatoria, de las diferentes especialidades, entre mujeres y varones de educación y de diferentes áreas académicas.

**Tabla 2:** POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN – UNJFSC SEMESTRE ACADÉMICO 2019

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES	DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS FORMALES	TOTAL
23	25	21	69

Las reseñas obtenidas en el cuadro del modelo de la investigación, es probabilística, entre mujeres y varones, ya que conocemos la dimensión de la población.

Se consiguió los datos por medio la sucesiva formula:

$$m = \frac{ZxNxPxQ}{E^2(N-1) + Z^2 xPxQ}$$

Dónde:

- M** = Tamaño del prototipo
- N** = Población
- Z** = grado de Confiabilidad (95% = 1.96)
- E** = Márgenes de falla (5% =0.05)
- P** = Posibilidad de ocurrencias (0.5)
- Q** = Posibilidad de no ocurrencias (0.5)

$$m = \frac{1.96 \times 210 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(210-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{102.9}{1.483} = 69$$

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

En el acopio de informaciones se utilizó la fórmula de las consultas, a lo cual se emplearon en el modelo de profesores de educación de la UNJFSC.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El proceso de las informaciones radica en desplegar una esquema descriptivo y deductivo con la intención de instituir cómo los antecedentes efectúan o no, con las intenciones del análisis.

#### a. Descriptiva

Consiente compilar, catalogar, estudiar y descifrar los antecedentes de cada ítem referido en las consultas aplicadas a docentes y alumnos que conformaron el modelo de muestra. después del acopio de reseñas, se procederá al proceso de las informaciones, la

realización de tablas y formas estadísticas. Se utilizará en eso el SPSS, a fin de localizar efectos del empleo de las consultas.

- Estudio expresivo por mudables y magnitudes con esquemas de frecuencia y figuras.

## b. Inferencial

Da la hipótesis precisa para deducir o calcular las generalizaciones o asumir fallos relacionados al fundamento de las informaciones parciales por medio de métodos descriptivos. Se someterán a examen:

- La teoría céntrica
- La teoría específica

Se localiza la **Cifra de similitud de Spearman**,  $\rho$  (ro) la cual es una magnitud para medir la similitud (la agrupación o interdependencias) entre las mudables azarasas incasantes.

Se localizará la **Cifra de similitud de Spearman**,  $\rho$  (ro) la cual es una magnitud para medir de la similitud (la agrupación o interdependencias) entre las mudables azarasas incasantes.

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

En que:

$\rho$  = Cifra de similitud por grados de Spearman

d = Contraste entre niveles (X menos Y)

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 5.1 Discusión de resultados

#### CLIMA LABORAL / DESEMPEÑO DOCENTE

1.- ¿Piense en cierta ocasión en la cual se sintió con sobrecarga de labores y de qué modo influye en el espíritu de su equipo de trabajo?

Tabla 3. La sobrecarga de trabajo influye en el clima laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	36	52
Bastante	17	25
Poco	16	23
TOTAL	69	100,0

Fuente: La consulta se hizo a profesores de la carrera de educación.

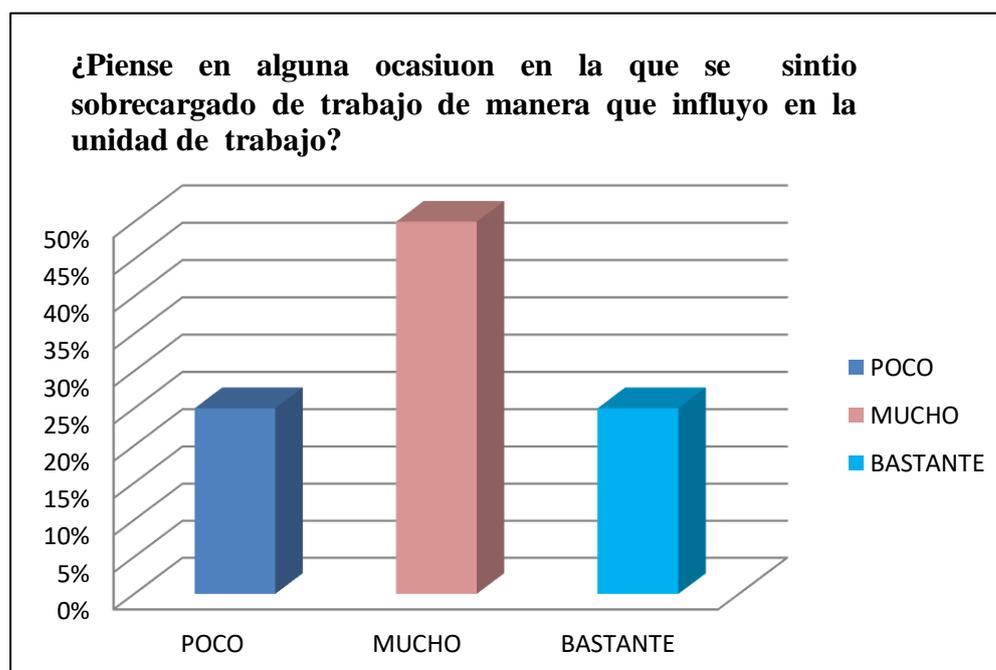


Figura 1. La sobrecarga de trabajo influye en el clima laboral

## INTERPRETACIÓN:

La fig. expone que 69 docente de la facultad de educación que es 100% de encuestados; el 52% de docentes manifiestan **Mucho**, en muchas ocasiones se han sentido sobrecargados de trabajo y está a influido en las actividades desarrolladas y en el clima laboral, y el 25 % de docentes, manifiestan **Bastante** veces se han sentido de esa manera muy sobrecargados, y un 23% de docentes manifiestan **Poco**, se han sentido sobrecargados e influye en el ambiente de trabajo y por consiguiente en su rendimiento docente.

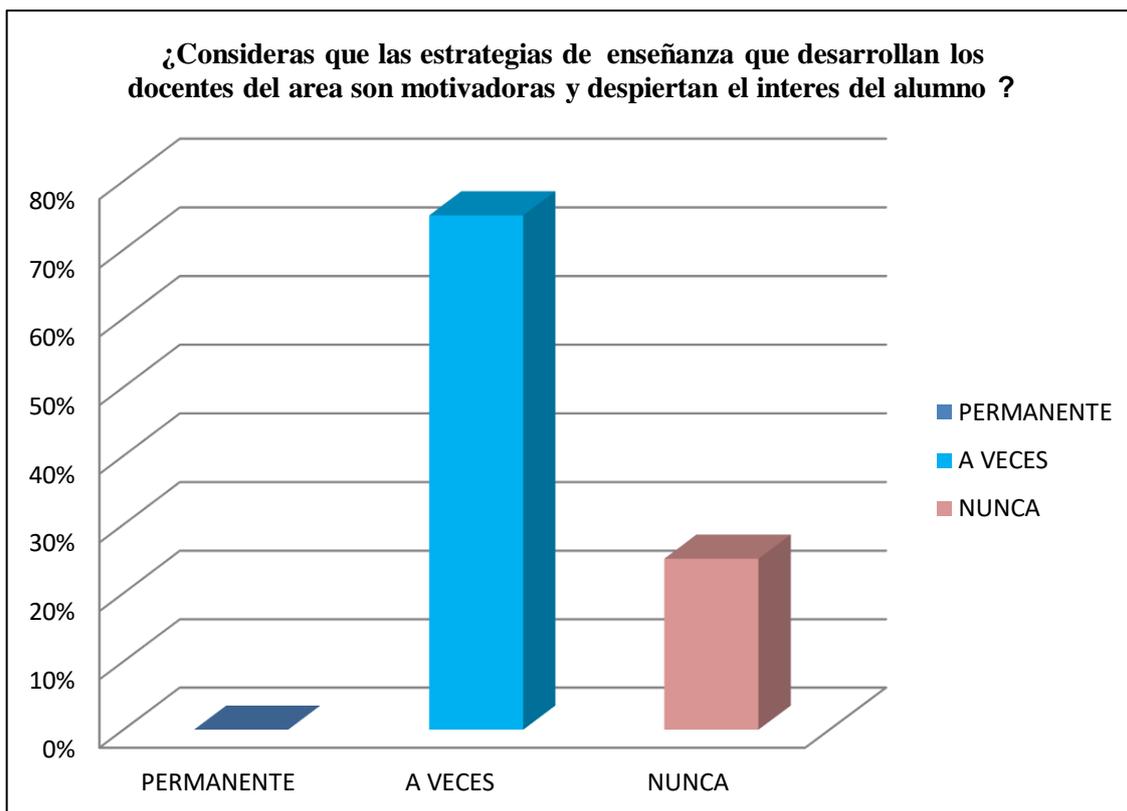
Los Docentes de la Facultad de Educación en su mayoría manifiestan que, si se han sentido sobrecargados de trabajo y esto afecta en el clima laboral como también en su desempeño docente, y un porcentaje mínimo nos manifiesta no haber tenido ni sentido una sobrecarga de trabajo.

## 2.- ¿Considera la estrategia de educación que despliegan los profesores del área, son estimulantes y despiertan la curiosidad del alumno?

**Tabla 4.** *Las estrategias de los docentes son motivadoras en su área*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Permanentes	0	0
A. veces	52	75
Nunca	17	25
Total	69	100,0

*Fuente: La consulta se hizo a profesores de la carrera de educación.*



**Figura 2.** *Las estrategias de los docentes son motivadoras en su área*

### INTERPRETACIÓN:

La fig. expone que 69 docente de la facultad de educación siendo 100% de consultados; 75 % de docentes dicen **A. veces**, las estrategias de enseñanza que desarrollan los profesores son estimulantes y despiertan el interés de los educandos, y el 25 % de docentes, manifiestan **Nunca** no, consideran que las estrategias que desarrollan en su área son motivadoras para el alumno, si despiertan el interés en ellos.

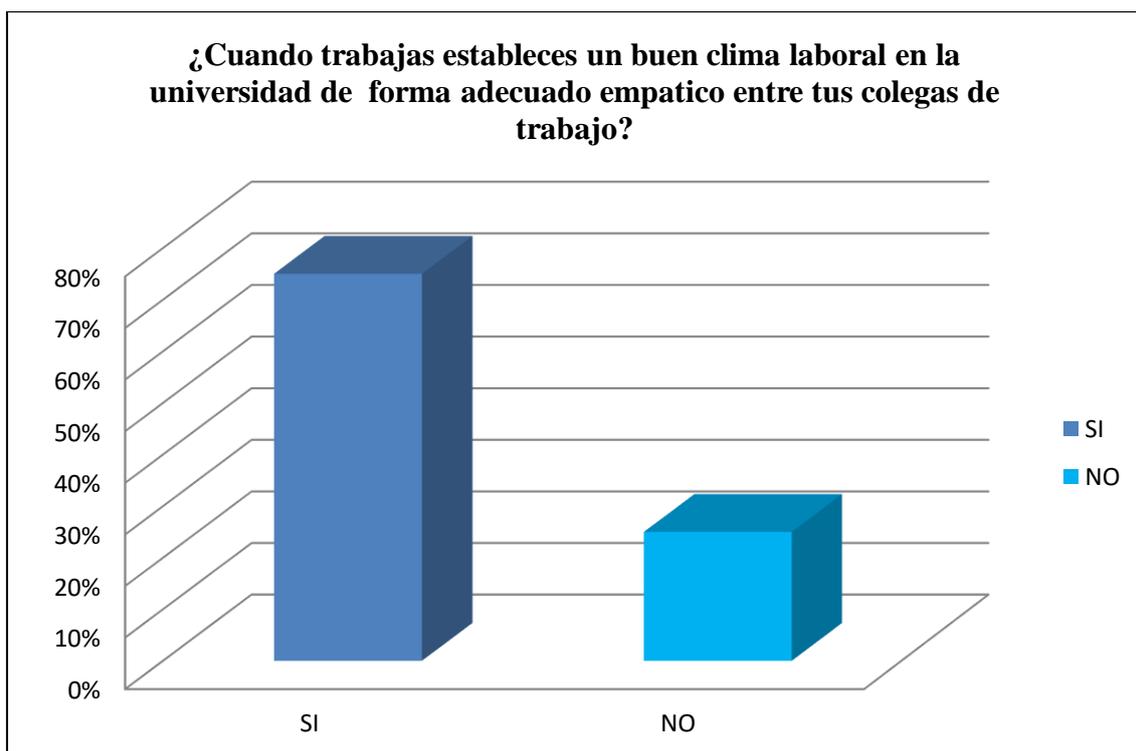
Los profesores de la carrera de Educación en su mayoría manifiestas que solo **A veces** están al pendiente si las estrategias desarrollas en las diversas actividades promueven el interés y la motivación. Y un porcentaje preocupante no lo considera.

**3.-¿Cuando trabajas estableces un buen clima laboral en la universidad, de forma adecuado empático entre tus colegas de trabajo?**

**Tabla 5.** *El clima laboral entre compañeros y colegas es bueno*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	52	75
No	17	25
TOTAL	69	100,0

*Fuente: La consulta se hizo a profesores de la carrera de educación.*



**Figura 3.** *El clima laboral entre compañeros y colegas es bueno*

## INTERPRETACIÓN:

La fig. expone que 69 docente de la facultad de educación que es 100% de encuestados; el 75 % de docentes manifiestan **Si**, les gusta establecer en su trabajo un buen clima laboral entre sus compañeros de trabajo solo el 25 % de docentes manifiestan que **No**, que les es indiferente el establecer un buen clima laboral entre compañeros de trabajo de forma tolerante y adecuado.

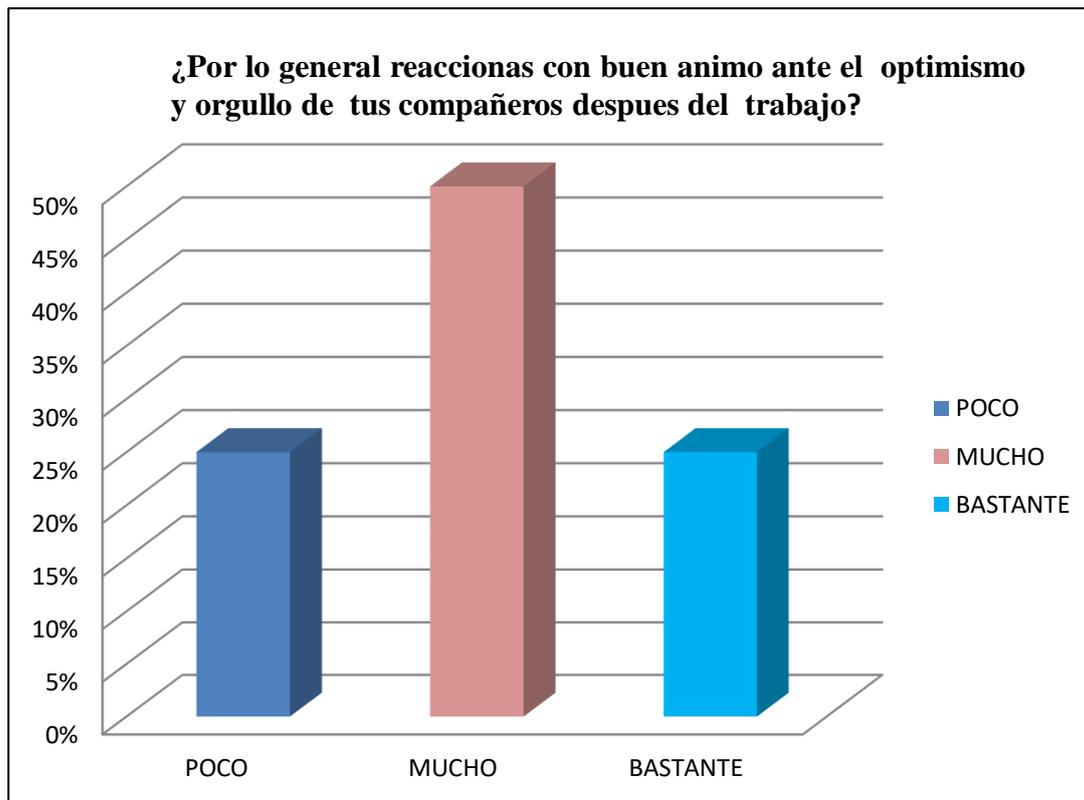
Los profesores de la carrera de Educación en su mayoría manifestaron que **Si**, prefieren trabajar en un buen clima laboral un mínimo porcentaje les es indiferente el buen clima laboral.

## 4- ¿Por lo general reaccionas con buen ánimo ante el optimismo y orgullo de tus compañeros de trabajo, después de una buena jornada laboral?

**Tabla 6.** *La buena actitud con sus colegas después del trabajo*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
bajo	17	25
Mucho	35	50
Bastante	17	25
Total	69	100,0

**Fuente:** *La consulta se hizo a profesores de la carrera de educación.*



**Figura 4.** *La buena actitud con sus colegas después del trabajo*

### **INTERPRETACIÓN:**

La fig. expone que 69 docente de la facultad de educación que es 100% de encuestados; el 50% de docentes manifiestan **Mucho**, siempre después de una buena jornada laboral estoy con buen ánimo con mis colegas, y el 25% de docentes, manifiestan **Bastante** en muchas ocasiones tienen a tener un nivel de estrés frente a situaciones complejas o difíciles frente a los colegas, y un 25 % de docentes manifiestan que por lo general esta de mal animo por lo cansado y estresado que se encuentra.

Los profesores de la carrera de Educación en su mayoría manifiestan que, si están con buen ánimo después de una buena y cansada jornada laboral, y existe un porcentaje

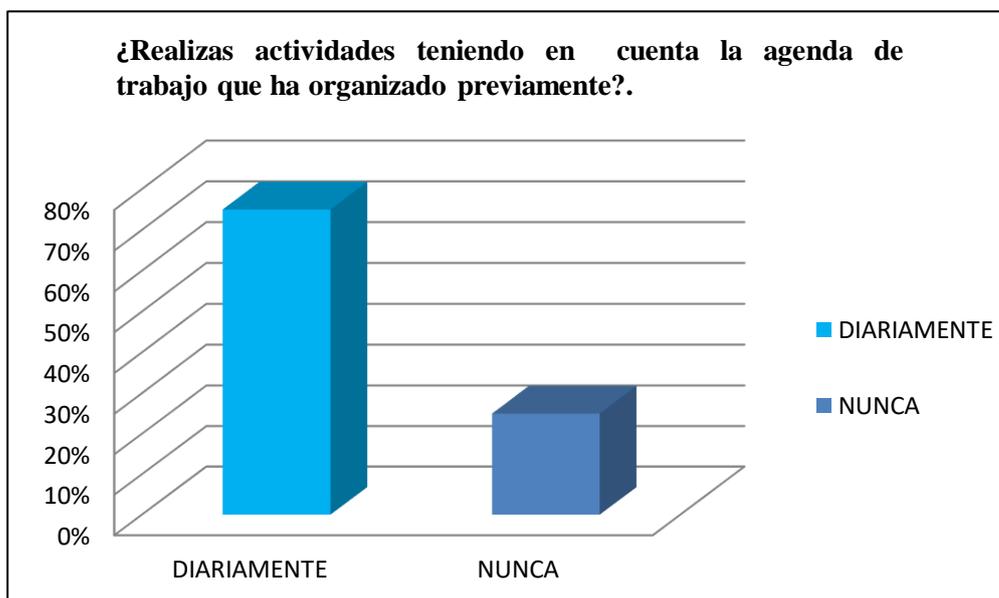
considerable después de la jornada laboral se encuentra en mal ánimo y con un trato no muy bueno con sus compañeros de trabajo.

**5- ¿Realizas actividades teniendo en cuenta la agenda de trabajo que ha organizado previamente?**

**Tabla 7.** Estas organizado y cumples con tu agenda de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Diario	52	75
Nunca	17	25
Total	69	100,0

*Fuente: La consulta se hizo a profesores de la carrera de educación.*



**Figura 5.** Estas organizado y cumples con tu agenda de trabajo

**INTERPRETACIÓN:**

La fig. expone que 69 docentes de la facultad de educación que es 100% de encuestados;

el 75 % de docentes manifiestan **Si**, que diariamente se sienten satisfechos con las actividades programadas y su cumplimiento según la agenda, y el 25 % de docentes manifiestan **Nunca**, realiza las actividades teniendo en cuenta su agenda y el cumplimiento de lo planificado.

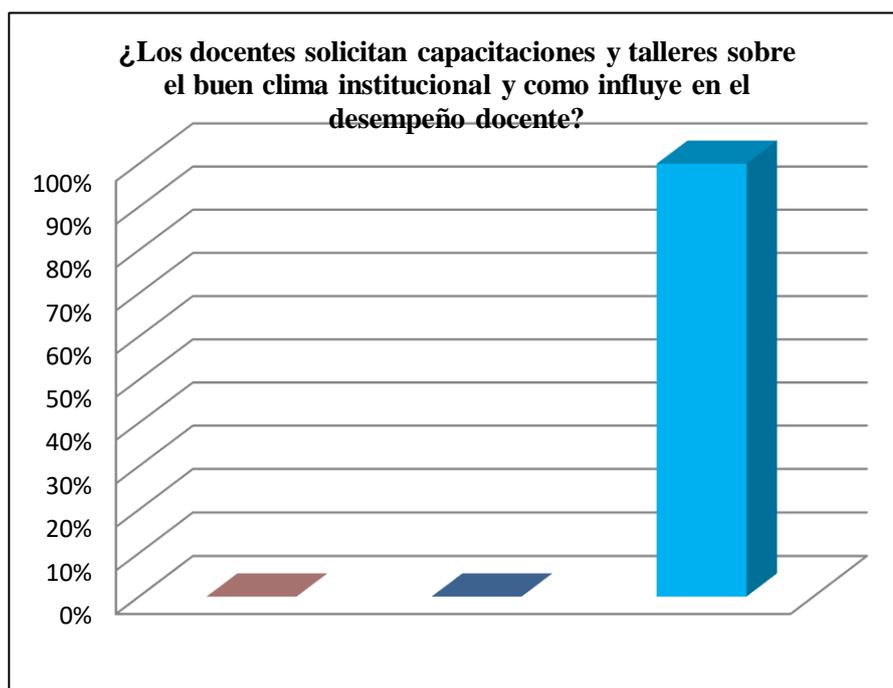
Los profesores de la carrera de Educación en su mayoría manifestaron que **Si**, están organizados en las actividades y en su cumplimiento según la agenda, prefieren trabajar en un buen clima laboral un porcentaje manifiesta no planifican diariamente sus actividades.

**6 - ¿Todos los docentes solicitamos capacitaciones o talleres sobre un buen clima laboral, y como influye en el rendimiento del profesor?**

**Tabla 8.** *Capacitaciones o talleres sobre un buen clima laboral*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0	0
Siempre	0	0
Casi nunca	69	100
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: La consulta se hizo a profesores de la carrera de educación.*



**Figura 6.** *Capacitaciones o talleres sobre un buen clima laboral*

### **INTERPRETACIÓN:**

La fig. expone que 69 docente de la facultad de educación que es 100% de encuestados; el 95 % de docentes manifiestan **Siempre**, ellos dicen que siempre asisten con mucho entusiasmo a los talleres sobre el ambiente laboral y el rendimiento del profesor.

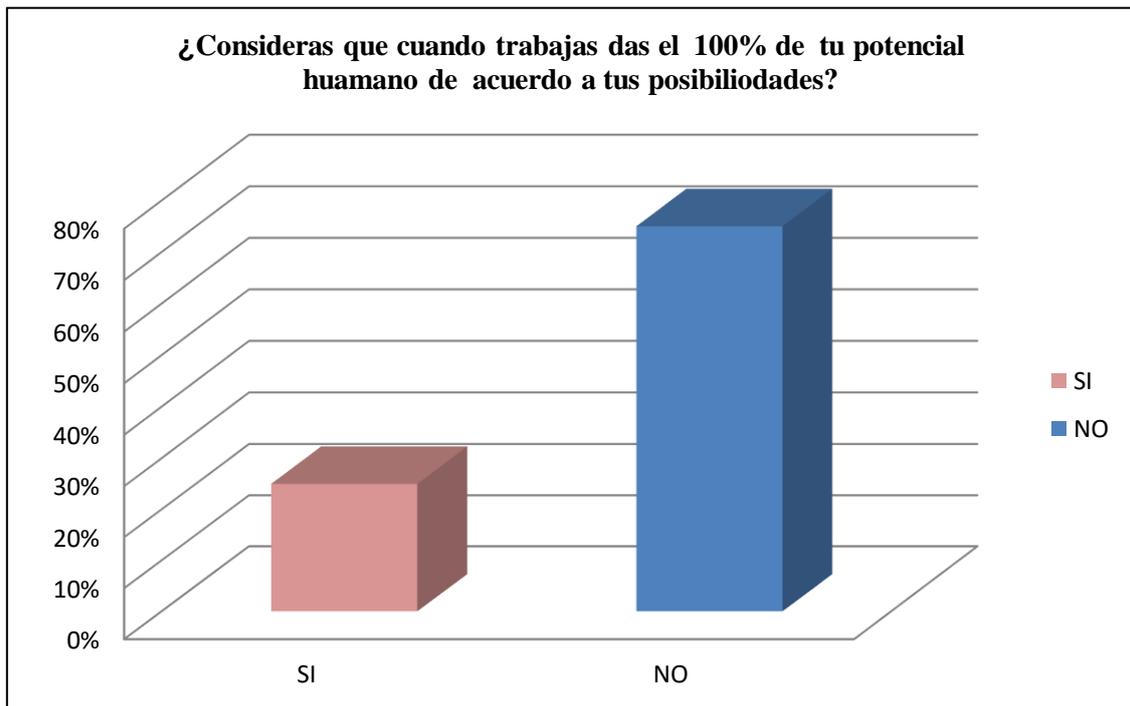
Los profesores de la carrera de Educación en su mayoría manifestaron que **Siempre**, están muy de acuerdo en asistir a las capacitaciones o talleres desarrollados en la universidad relacionado al ambiente de trabajo y el rendimiento del profesor. Ningún docente es indiferente a estas capacitaciones o talleres realizados.

**7 - ¿Consideras que cuando trabajas das el 100% de tu potencial humano de acuerdo a tu posibilidad explayando el ser humano potencial?**

**Tabla 9.** *Donde Laboras exploras el 100% del potencial humano que eres*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	17	25
No	52	75
Total	69	100,0

**Fuente:** *La consulta se hizo a profesores de la carrera de educación.*



**Figura 7.** Donde Laboras exploras el 100% del potencial humano que eres

### INTERPRETACIÓN:

La fig. expone que 69 docente de la facultad de educación que es 100% de encuestados; el 75 % de docentes manifiestan **No**, No dan el 100% de su potencial humano cuando trabajan por diversos factores como el clima laboral falta de incentivos etc. solo lo necesario según se requiera, y el 25 % de docentes manifiestan **Si**, ellos se sienten identificados con la institución y dan todo su potencial humano para que la gestión sea buena poniendo todo de su parte para ello.

Los profesores de la carrera de Educación en su mayoría manifestaron que **No**, están dando el 100% por ciento de su potencial humano por diversos factores y eso es preocupante

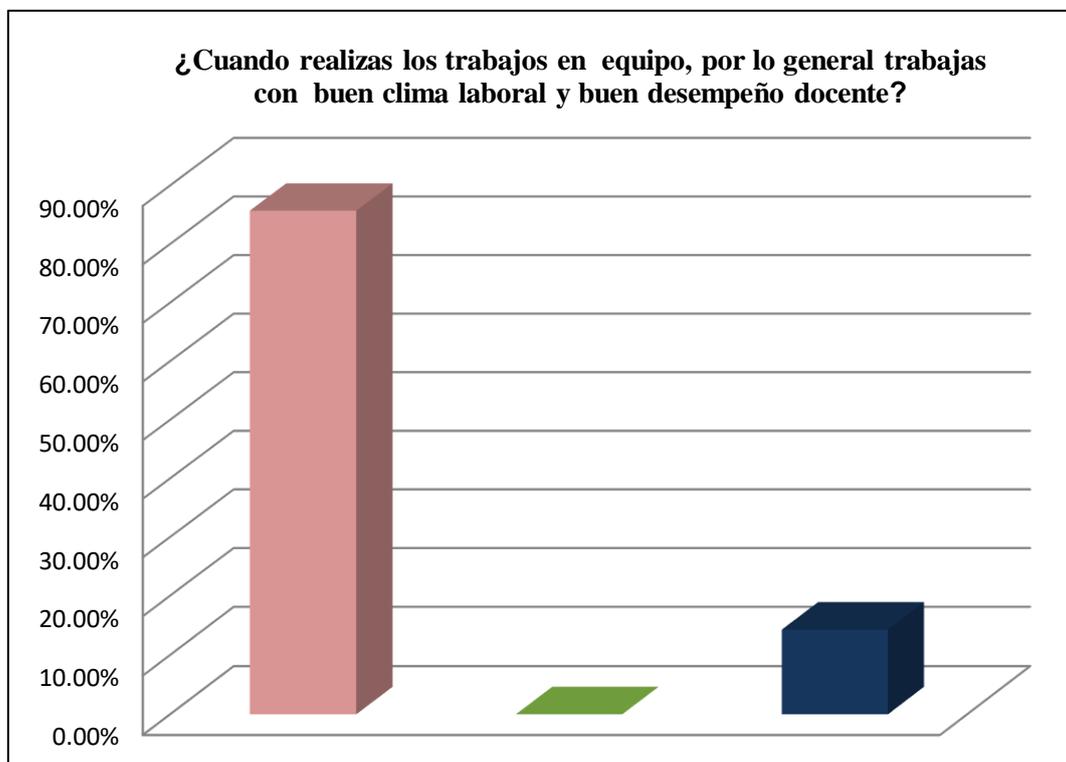
no identificarse con la institución y un porcentaje mínimo da su potencial humano.

**08 - ¿Cuándo realizar los trabajos en equipo, por lo general trabajas con un buen clima laboral, demostrando un buen desempeño docente?**

**Tabla 10.** *Trabajos en equipo con buen clima laboral y buen desempeño docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	60	87
Nunca	00	0
A. veces	09	13
Total	69	100,0

*Fuente:* La consulta se hizo a profesores de la carrera de educación.



**Figura 8.** *Trabajos en equipo con buen clima laboral y buen desempeño docente*

## **INTERPRETACIÓN:**

La fig. expone que 69 docentes de la carrera de educación siendo el 100% de consultados; 87 % de docentes manifiestan **Siempre**, laboran en grupo, con un buen clima laboral y demostrando en todo momento un buen desempeño docente. No, muestran individualismo en su mayoría, y el 13 % de docentes manifiestan **A veces**, ellos realizan actividades de trabajos en equipo, y sobre todo trabajan en un buen clima laboral demostrando su aceptable labor docente.

Los profesores de la carrera de Educación en su mayoría manifestaron que desarrollan los trabajos en equipo creando un buen clima laboral, demostrando el aceptable rendimiento del profesor, pero hay un porcentaje minúsculo que muestra indiferencia ante el trabajo en equipo, y es preocupante la actitud.

#### **4.1.2. Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov**

Las tables expusieron:

#### **4.3. De las Hipótesis:**

conforme al contraste de Suposición acorde a las figuras descriptivas.

#### **Hipótesis General**

**Hipótesis Alternativa Ha:** Existe influencia significativa en el clima laboral y el desempeño docente en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

**Hipótesis nula H<sub>0</sub>:** NO Existe influencia significativa en el clima laboral y el desempeño docente en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho

#### **a) Regla para contrastar la hipótesis general:**

Si el valor  $p > 0,05$ , se permite H<sub>0</sub>. Si el valor  $p < 0,05$  se refuta H<sub>0</sub>

**b) Cuadro Estadístico para contrastar la hipótesis**

		El clima laboral	Desempeño Docente
Liderazgo	similitud de Pearson	1	,832(**)
Compromiso de docentes	Sig. (doble)		,000
	N	69	69
Reconocimientos de los docentes	Correspondencia de Pearson	,832(**)	1
	Sig. (doble)	,000	
	N	69	69

*\*\* según al esquema la similitud es expresiva 0,01 (doble).*

En este esquema contemplamos que la mayoría de los docentes de una muestra de 69 docentes de la Facultad de Educación de la UNJFSC, de la muestra en la tabla se consiguió acorde a la tabla la correspondencia de  $r= 0.832$ , y un  $p=0.000(p<.05)$  con lo cual se permite la teoría dualidad y se refuta la teoría nula. A lo que, se logra exponer de modo estadístico la existencia de atribución conforme al Clima laboral y el desempeño docente, considerando las dimensiones del rendimiento del profesor, en los profesores, de la carrera de educación.

A lo cual si se consigue evidenciar que el factor de correspondencia es de una dimensión **muy admisible**.

## **COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

Una vez hecho la investigación se demuestra: Si existe atribución continua y explicativa en el beneficio del clima laboral y el rendimiento docente, como es el Liderazgo docente, Compromiso de los docentes, Reconocimientos de los profesores si intervienen significativamente en el rendimiento del profesor, en alumnos de la facultad de educación, contemplamos que se soluciona el inconveniente del logro de un buen clima laboral siendo vital para mejorar el desempeño docente, es fundamental identificar los factores que influyen al progreso de un aceptable ambiente de trabajo en la facultad y esto conlleva a un desempeño docente siendo beneficiados nuestros alumnos de los tres departamentos de la carrera de educación en la UNJFSC.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

Este compromiso de la investigación en la que se extendió con la intención de remediar el inconveniente de trabajar en un buen clima laboral teniendo el control de nuestras emociones entendimiento, y saber la atribución que la mencionada posee el rendimiento formativo en el adelanto de cada tema fundamental en el avance de cada acción estudiosa, es explicativo que los alumnos de la especialidad hallen la satisfacción por la lectura va incitar y extender en los alumnos las mencionadas carreras sean bien desarrolladas en el aula de clase.

Según, **Von (2017)**, define al clima laboral indicando la influencia significativa en las emociones de los colaboradores, en el momento en que una institución se determina por poseer un medio de labores positivas, es indicar que, anima la colaboración de los operarios, la camaradería y las culturas organizacionales, pueden afirmar el beneficio de los propósitos. Poseer un ambiente de trabajo real es fundamental a fin de que los colaboradores de una organización se aprecien contentos y efectúen sus labores con motivación y prevenidos a conseguir los propósitos. Es por ello, que deberías hacer esfuerzo por perfeccionar perennemente el ambiente de labores. Ambiente de trabajo se le conoce al clima que se despliega entre los trabajadores en el interior de la compañía o centro. La eficacia del ambiente de trabajo interviene de manera directa con la complacencia de los colaboradores y con eso optimiza de modo notable la producción. Continuando esta razón en tanto que un excelente ambiente de trabajo se encamina hacia las intenciones ordinarios de la compañía, un perjudicial ambiente echar abajo el clima de labores causando contextos de aprieto o molestia de los colaboradores y ello crea bajo desempeño.

Según los comentarios de Von, podemos afirmar la trascendencia de desarrollar las actividades de trabajo en un buen clima laboral, un trabajador rinde más hasta se involucra e identifica con la institución, demostrando su buen desempeño en este caso como docente, si el trabajador se encuentra en todo lo contrario, genera todo lo contrario, por ello la importancia de un buen clima laboral y esto influye significativamente en un buen desempeño docente.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

1.- Se desarrollo trabajos en equipos logrando un buen clima laboral y el beneficio de los alumnos por el buen desempeño docente en los salones de la carrera de educación, brindando una enseñanza de calidad en nuestros alumnos de las diferentes escuelas y departamentos.

2.- También se pudo evidenciar que todos los docentes comparten el interés que las autoridades desarrollen capacitaciones o talleres sobre el buen clima laboral y lo que esto influye en el buen desempeño docente. Con actividades que se despliegan en aula en educandos de la carrera de educación.

3.- También se conoció la importancia de planificar con adelanto las labores a desarrollar en aula con educandos, y concluyen su importancia en el logro del cumplimiento de todo lo planificado debe promover ese aprendizaje significativo en los alumnos, un aprendizaje que quede y lo plasmen en su vida cotidiana.

## **6.2.-Recomendaciones**

1.- Se encomienda a docentes de la carrera de educación, siempre ser empáticos, y respetuosos con sus ideas y opiniones de sus colegas ser responsables de sus opiniones y actos, eso va permitir tener un buen clima laboral, por ende, demostrar un buen desempeño docente.

2.- Es recomendable general un buen clima laboral si deseamos que nuestro producto el potencial humano se evidencie con una educación de calidad, que se promueva los trabajos en equipo, en buen clima laboral el docente rinde más y se identifica con su institución.

3.- Se encomienda a los profesores de la carrera de educación Planificar con anticipación las actividades a desarrollar, es importante, la planificación y el cumplimiento de ello, demuestra el buen desempeño docente.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

**Alfonso (2014)**, en su tesis: “El ambiente educativo como componente de eficacia en cada centro de enseñanza primaria de la jurisdicción de Ourense”. U. de Vigo. España.

**Aliaga M. N. (2014)**, en su investigación que “entendimiento de la lectura son procesos interpsicológicos”, E. Boletín. Perú.

**Aquino (2016)**, en su tesis “Administración de RR.HH. de la Universidad de San Carlos” de la carrera de ciencias económicas y sociales, de Guatemala.

**Cortés (2019)**, en su teoría de “Diagnósticos del ambiente organizativo. nosocomio “Dr. Luis F. Nachón”. Administración de servicios de salud para alcanzar el nivel de magister, Nachón, Xalapa, en la ciudad de Veracruz, México.

**Daniel T. (2019)**, en su investigación “Nivel de inteligencia emocional en docentes de la carrera de Psicología y Trabajo Social de la U. Inca G. de la Vega – Lima.

**Edel y García (2017)**, en su tesis “ambiente y compromisos organizativos”, C.E. de primaria de Xalapa de la U. Veracruz, México.

**Guerra y Villarreal (2017)**, en su teoría “I.E. Y rendimiento del profesor En los Procesos De Enseñanzas Aprendizajes”, en su tesis de Maestría de la U. Nacional de Educación Enrique G. y Valle, Chosica - La Cantuta – Lima

**Gómez y Gutiérrez (2016)**, en su tesis “Establecer el vínculo entre la I.E. y cada Estilo de Manejos de Problemas Organizativos apadrinados por Gerentes más triunfantes de Venezuela - 2016” U. de San Carlos de la carrera de ciencias económicas y sociales de Guatemala.

**Manrique (2017)**, en su tesis: “El Clima Laboral como componente concluyente de la función administrativa del C.E. Alfa y Omega de la Municipalidad de la Libertad de nivel Primario”, jurisdicción de Huehuetenango, Guatemala.

**Pérez (2018)**, en su investigación “Calidad del clima Institucional y la estimulación precisa para que logren hacer mejor su trabajo” Editorial Boletín. Perú.

**Romero (2002)** en su teoría “vínculo en el clima laboral y rendimiento del profesor de la jurisdicción de Cañete” en el C.E. Julio C. Vallejo – Cañete.

**Von (2017)**, define al “clima laboral indicando la influencia significativa en los sentimientos de los empleados”, Universidad Nacional de educación, Lima-Perú.

## **7.2 Fuentes electrónicas**

- [www.youtube.com/watch?v=fFCo9kde5w](http://www.youtube.com/watch?v=fFCo9kde5w)
- [www.youtube.com/watch?v=compressionlectoraYmyJxkHf4Q](http://www.youtube.com/watch?v=compressionlectoraYmyJxkHf4Q)
- [www.youtube.com/watch?v=\\_hábitos\\_lectorx6TnX430](http://www.youtube.com/watch?v=_hábitos_lectorx6TnX430)

- <http://www.educarred.edu.pe/planlectors/DetallesImplementar/126/como-elabora-un-plan-lector?/>
- [https://www.santillana.com.co/nivel de comprensión lector\\_inf/index.php](https://www.santillana.com.co/nivel de comprensión lector_inf/index.php)
- [www.santillana.com.c/alfaguaras/catalogo\\_coleccion.php](http://www.santillana.com.c/alfaguaras/catalogo_coleccion.php)
- <http://www.santillana.com.c/habitos>.

lectoresalfaguaras/catalogocoleccion.php?paginaCornu,L. (2012) Las confianzas y la labor en grupo. (investigado el 10 -03 - 2018). Utilizable en URL:

<https://definiciones.de/trabajosenequipos/confianzas/>

Pacheco, M (2011) *Característica del Liderazgos*. (obtenido el 21 -08- 2012).

Disponibles en URL:

<https://www.mundoescolar.nets/conociend/la-responsabilidades-como-valor/>

Sulca, A. y Román, P. (2006). *Estadísticas aplicadas al estudio Educativo*.

(obtenido el 12 -09 - 2012) Perú: San Marcos. Utilizable en URL

[:https://www.concyte.gob.pe/portalsinacy/image/storie/corcytec/lambayeque/tesis\\_unprg\\_estrategia\\_motivacional\\_de\\_mapa\\_conceptual\\_para\\_los\\_aprendisajessig.pdf](https://www.concyte.gob.pe/portalsinacy/image/storie/corcytec/lambayeque/tesis_unprg_estrategia_motivacional_de_mapa_conceptual_para_los_aprendisajessig.pdf).

## ANEXOS

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA  
CON EL DESEMPEÑO LABORAL**

Querido profesor esta herramienta de labores de estudio le solicitamos su sinceridad en sus contestaciones, contestando cada Ítem, pues las referencias son de representación íntima y de usanza exclusiva para el estudio.

Siempre	C. siempre	A. veces	C. nunca	Nunca
5	4	3	2	1

<b>EL CLIMA LABORAL</b>						
<b>LIDERAZGO DOCENTE</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	¿Pensó en cierta ocasión en la cual se apreció con sobrecarga de labores y de qué modo intervino en el ánimo de su grupo de labores?					
2.	¿En cierto momento en la cual te sentiste frustrado en las labores, cual fue tu actitud frente a tus compañeros?					
3.	¿consideras que las maniobras de educación que despliegan los profesores de la materia, son estimulantes y estimula la curiosidad en ustedes?					
4.	¿Por lo general reaccionas con buen animo frente a la confianza y jactancia de los colegas después de una jornada laboral?					
5.	¿En el presente los profesores en el salón te solicitan que leas fragmento de un texto en tino bajo para no estorbar a tus colegas?					
<b>COMPROMISO DEL DOCENTE</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Efectúa labores asumiendo el horario de labores que ha constituido anticipadamente.					
7.	Piensa sustancial el desempeño del horario de labores.					
8.	¿Utiliza adecuadamente las horas en las labores desarrolladas con mucho optimismo en el aula?					
9.	¿Estimula la usanza adecuada de horas haciendo insistencia de la importancia que es el logro de los objetivos planificados?					
<b>RECONOCIMIENTO AL DOCENTE</b>						

10.	La comunicación con los alumnos es de forma verbal de modo asertivo y razonable, haciéndoles entender la importancia del área, ¿y sientes emociones encontradas cuando no lo logras?				
11.	¿Utiliza la comunicación por escrito para dar a saber a los docentes los detalles del trabajo en equipo frente a una actividad?				
12.	Asume fallos para remediar inconvenientes en maneras oportunas.				
13.	¿Instituye un ambiente de labores en la universidad de forma adecuado empático entre sus compañeras?				
14.	Estimula un ambiente de labores en el cual el propósito se labore en modo frecuente y con responsabilidad.				
15.					

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>						
<b>AMBITO PERSONAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	¿Los docentes en aula les enseñan con mucha paciencia y didácticas diferentes técnicas y métodos para el logro de aprendizaje significativo?					
2.	¿Te gustaría participar en diversas actividades de trabajo en equipo con tus compañeros de trabajo?					
3.	¿Cuándo sientes que mejor comprendes a tus compañeros de trabajo en un trabajo en equipo o individualizado?					
4.	¿Te agradaría que en tu C.E. se hagan escuelas y se implementen labores que estimulen estrategias didácticas?					
5.	¿Cuándo lees un texto sobre el tema antes de clases, sientes que te permiten brindarles los conocimientos a los alumnos con más estrategias Didácticas?					
<b>AMBITO SOCIAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	¿Asume la responsabilidad de promover en los compañeros de trabajo un clima empático?					
7.	Transmite confianza a todos tus compañeros de trabajo con tu forma de ser y actuar frente a ellos.?					

8.	¿Genera optimismo y fortaleza en el trabajo frente a tus compañeros, siendo los que suman no los que restan?					
9.	Comparte y dialogo sobre hechos de actualidad					
10.	<b>AMBITO LABORAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11.	¿Se preocupa por el rendimiento laboral y productivo de la institución frente a los alumnos?					
12.	¿Se concentra en que debe desarrollar diversas actividades que promuevan un buen rendimiento laboral?					
13.	¿Premia y aplaude con mucha frecuencia las buenas acciones de los alumnos frente a su desarrollo académico?					
14.	¿Recompensas las excelentes acciones y labores sociales, de sus colegas a lo largo el progreso de las labores de trabajo?					
15.	Brindas estímulos por el buen rendimiento académico de los alumnos y lo haces extensivo entre tus compañeros de trabajo.?					