



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Escuela de Posgrado**

**El clima laboral y su influencia en el desempeño docente en la Universidad  
Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho**

**Tesis**  
**Para optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Superior e  
Investigación Universitaria**

**Autor**  
**Eddie Adrian Flores Diaz**

**Asesor**  
**Mg. Omar Antonio Acedo Guerrero**



**Mg. OMAR A. ACEDO GUERRERO**  
**DOCENTE**

**Huacho – Perú**  
**2025**



**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)*

ESCUELA DE POSGRADO

**INFORMACIÓN**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Eddie Adrian Flores Diaz	70747511	19 noviembre 2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Omar Antonio Acedo Guerrero	43841861	0000-0003-0413-1684
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Yaneth Marlube Rivera Minaya	15735300	0000-0002-0414-6651
Julia Marina Bravo Montoya	15724272	0000-0002-0783-8792
Riss Paveli Garcia Grimaldo	40730807	0000-0002-8096-8606

# CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION DE HUACHO

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	13%
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Abierta para Adultos	<1%

## **DEDICATORIA**

A mi familia por su apoyo incondicional, mi soporte inquebrantable, por una Sociedad justa y equilibrada

*Eddie Adrián, Flores Diaz*

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más sincero reconocimiento a los profesores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en particular a los del Instituto de Postgrado.

*Eddie Adrián, Flores Diaz*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>1</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>2</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>3</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>5</b>
<b>Indice de Tablas .....</b>	<b>7</b>
<b>Indica de figuras: .....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>11</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	11
1.2. Problemas de la Investigación: .....	12
1.2.1 Problema general.....	12
1.2.2 Problemas específicos .....	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	13
1.3.1 Objetivo general .....	13
1.3.2 Objetivos específicos .....	13
1.4. Justificación de la investigación .....	14
1.5. Viabilidad del estudio .....	16
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>17</b>
2.1 Antecedentes de la investigación .....	17
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	17
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	22
2.2 Bases teóricas.....	24
2.3. Definición de términos básicos .....	47
2.4. Hipótesis de la Investigación: .....	49

2.4.1. Hipótesis general.....	49
2.4.2. Hipótesis específicas .....	49
2.5. Operacionalización de las variables.....	50
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....</b>	<b>52</b>
3.1 Diseño metodológico .....	52
3.1.2 Enfoque.....	52
3.2 Población y muestra.....	52
3.2.1 Población.....	52
3.2.2 Muestra .....	53
3.3 Técnicas de recolección de datos .....	54
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información .....	55
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS .....</b>	<b>57</b>
4.1. Interpretación de las variables .....	57
4.1.1. Descripción de las variables .....	57
4.1.2. Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov.....	66
4.3. De las Hipótesis: .....	66
<b>CAPÍTULO V DISCUSIÓN .....</b>	<b>69</b>
5.1 Discusión de resultados.....	69
<b>CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>71</b>
6.1 Conclusiones .....	71
6.2. Recomendaciones: .....	72
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>73</b>
7.1 Fuentes bibliográficas .....	73
7.2 Fuentes electrónicas .....	75
<b>ANEXOS.....</b>	<b>76</b>

## **RESUMEN**

El trabajo en investigación se realizó con la finalidad de conocer la influencia que ejerce el clima laboral en el desempeño docente en la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Siendo uno de sus objetivos conocer la influencia que ejerce el Clima Laboral en el desempeño docente para ello fue importante conocer los liderazgos y las características propias del desempeño docente, el compromiso de cada uno de ellos en sus funciones propiamente dichas que desarrollan, y a la vez la importancia del reconocimiento en las mejoras desarrolladas en su desempeño laboral en la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Es significativo el papel de la pedagogía en la labor docente, ya que esta pone de relieve la capacidad de generar en los estudiantes aprendizaje que sean significativos. Las habilidades para laborar están asociadas a las labores y esto implica que se deberá desarrollar constantemente.

En la investigación se conocerá como el clima laboral entre docentes influye en el desempeño del mismo, siendo importante el desarrollo con las muestras planteadas y llegando a las conclusiones necesarias para el logro de las conclusiones.

El instrumento que se usó en el estudio fue el interrogatorio con el objetivo de medir las componentes del clima laboral y el desempeño docente. Los resultados estadísticos evidencian que existe influencia entre el Clima Laboral y el desempeño docente en la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

**Palabras clave:** Clima laboral, desempeño docente, liderazgo, compromiso, reconocimiento

## ABSTRACT

The present research work was carried out with the purpose of knowing the influence of the work environment on teaching performance at the José Faustino Sánchez Carrión de Huacho National University. Being one of its objectives to know the influence that the Work Environment exerts on teaching performance, for this it was important to know the leadership and the characteristics of teaching performance, the commitment of each one of them in their proper functions that they develop, and at the same time the importance of recognition in the improvements developed in their work performance at the José Faustino Sánchez Carrión National University.

It is important the pedagogical capacities in the teaching performance, since this allows to achieve significant learning in the students. Job skills go hand in hand with job responsibilities and this leads to continuous development.

In the investigation, it will be known how the work environment among teachers influences their performance, being important the development with the raised samples and reaching the necessary conclusions for the achievement of the conclusions.

The instrument that was used in the investigation was the questionnaire to measure the variables Labor Climate and teaching performance. The statistical results show that there is an influence between the Work Climate and teaching performance at the José Faustino Sánchez Carrión de Huacho National University.

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

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> <i>POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION - SEMESTRE ACADÉMICO 2023</i> .....	52
<b>Tabla 2:</b> <i>MUESTRA DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION</i> .....	53
Tabla 3 ¿Pensó en algún momento en la sobre burocracia y la manera en que esto afectó al espíritu de su grupo de trabajo?.....	56
Tabla 4 ¿Los profesores dentro del aula le transmiten con mucha tolerancia y métodos diferentes para aprender de manera significativa?.....	57
Tabla 5 ¿En algún momento en el que te sentiste menospreciado en la institución, cuales fueron tu conducta frente a tus colegas?.....	58
Tabla 6 ¿Usa la escritura para comunicarse con los profesores y explicarles en qué consiste la labor del equipo en relación a una actividad?.....	59
Tabla 7 ¿generalmente respondes con agrado en el momento en que los colegas te felicitan y te muestran su admiración luego de terminar la jornada laboral? .....	61
Tabla 8 ¿Promueve el uso apropiado del tiempo al enfatizar la importancia de lograr las metas planificadas?.....	62
Tabla 9 ¿asume la obligación de fomentar en los colegas un entorno comprensivo? .....	63
Tabla 10 ¿Le preocupa el desempeño de la institución en comparación a los estudiantes? .....	64

## Indica de figuras:

Figura 1¿Pensó en algún momento en la sobre burocracia y la manera en que esto afectó al espíritu de su grupo de trabajo?.....	56
Figura 2¿Los profesores dentro del aula le transmiten con mucha tolerancia y métodos diferentes para aprender de manera significativa?.....	58
Figura 3¿En algún momento en el que te sentiste menospreciado en la institución, cuales fueron tu conducta frente a tus colegas?.....	59
Figura 4¿Usa la escritura para comunicarse con los profesores y explicarles en qué consiste la labor del equipo en relación a una actividad?.....	60
Figura 5¿generalmente respondes con agrado en el momento en que los colegas te felicitan y te muestran su admiración luego de terminar la jornada laboral? .....	61
Figura 6¿Promueve el uso apropiado del tiempo al enfatizar la importancia de lograr las metas planificadas?.....	63
Figura 7¿asume la obligación de fomentar en los colegas un entorno comprensivo?.....	63
Figura 8¿Le preocupa el desempeño de la institución en comparación a los estudiantes? .	65

## INTRODUCCIÓN

"EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION DE HUACHO"

Teniendo como finalidad conocer el nivel de influencia entre el Clima Laboral y el desempeño docente en los docentes de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, este aporte al estudio de dicha investigación es por las reacciones propias de los docentes luego de haber vivenciado acontecimientos difíciles en la sociedad como fue el COVID 19, y con ello una serie de acontecimientos que mellan en los docentes ese clima laboral en ella esa 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, existiendo consecuencias tanto en lo emocional social y económico, los acontecimientos suscitados como la pérdida de familiares , vecinos, amigos a generado una inestabilidad emocional, donde se ve reflejado en el desempeño docente , y en el clima laboral entre colegas, encontrando más susceptibilidad, más sensibilidad frente situaciones que se presenten laboralmente, agregando a todo esto la inestabilidad política dentro del gobierno que actualmente prevalece en nuestro país y varios componentes que se añaden a ello, genera en los docentes comportamientos diferentes a la media, en apego al Reglamento de Grados y Títulos de la escuela de posgrado, la investigación está planificada de esta manera:

De lo que se ha mencionado, la investigación está organizada de la siguiente manera:

En el primer capítulo: Se ubica la problemática, la descripción de la problemática, los objetivos y la razón de la investigación.

El capítulo II: introducción, marco general, las teorías preliminares de los variables de este análisis.

En el capítulo III: La manera, los tipos y los enfoques, el conjunto de datos y la muestra de análisis, se detalla la manera en la que se procuran los datos y se les da un tratamiento específico.

En el capítulo IV: cómo financiarlo y en qué momento realizarlo

En el capítulo V: Referencias y fuentes

Esta es la lista de referencias, los métodos utilizados en la investigación y finalmente los anexos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

La totalidad de la comunidad universitaria está envuelta en los últimos sucesos que han influido de manera emocional a todos, en el caso de los profesores, ellos tienen bajo su encomienda una misión específica, que es educar a los estudiantes. Es posible afirmar que los docentes bajo las diferentes observaciones implementadas están comprometidos a enseñar conocimientos, siendo un ejemplo vivo que hay que seguir de los alumnos, los siguientes profesionales, actualmente nos encontramos en el siglo XXI y, durante los últimos años, los países han hecho una transformación en términos de economía, social, política, científica y tecnológica. Sobre todo, tecnológica donde el docente no solo debe conocer su materia o área si no además debe estar constantemente actualizándose sobre el uso de las diferentes herramientas tecnológicas a desarrollar con sus alumnos. Por ello se debe promover la ejecución de reformas educativas de mejora en la calidad educativa, para elevar el nivel de vida de la humanidad y con ello una mejora personal. Hoy en día se evidencia la existencia de una crisis climática en el ámbito laboral a nivel del país. Debido a eso es importante investigar la influencia entre el ambiente laboral y el desempeño docente, con el fin de generar métodos de eficiencia, y así impactar en la calidad de la educación, respondiendo a las necesidades y problemas del mundo contemporáneo y las comunidades en desarrollo.

En el Perú se puede observar que la política educativa se rige por un proceso de descentralización y un marco que fortalece la autonomía de las instituciones educativas, con el objetivo de brindar servicios de calidad, para lo cual promueve la formación de directivos que parecen no estar logrando sus objetivos, debido a la baja capacidad de gestión

y la falta de comprensión del puesto, los resultados son mediocres, especialmente en el contexto de las imposiciones neoliberales. La habilidad del dirigente como administrador político y administrativo tiene una grande influencia en la recepción de la transformación. En efecto, la participación de las personas capitaliza la rapidez con la que se implementan los cambios y las innovaciones y reduce las oposición y problemas que puede haber en el momento de introducir nuevos proyectos dentro de las universidades, a través del trabajo en equipo y la colaboración entre las diferentes áreas que tiene la institución. En esta línea, el eje está en el procedimiento de identificación de un espacio de labor ideal basado en el mando, organización y contribución de cada miembro de la comunidad universitaria. El objetivo de este estudio fue examinar la influencia que tiene el entorno laboral sobre la enseñanza y el desempeño docente en la Universidad Nacional de José Faustino Sánchez Carrión.

## **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 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 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 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 Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

### **1.3. 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 Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

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

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

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **Justificación práctica:**

La explicación de este proyecto de investigación se basa en los provechos y valor de la investigación para con el objetivo de conocer y explicar a la universidades la influencia que tiene el entorno laboral y las condiciones de enseñanza en los profesores de la UNJFSC, los cuales permiten conseguir un buen ambiente laboral.

##### **Justificación metodológica**

El presente proyecto de investigación utilizará métodos didácticos y estrategias didácticas diversas y las constantes actualizaciones del docente, que promuevan una buena atmósfera de trabajo y considerando la mejora de su desempeño.

##### **Justificación científica**

En el lado científico, este trabajo de investigación tiene como objetivo identificar y comprender las influencias que existen entre el clima laboral y el desempeño docente de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, de modo que los resultados puedan potenciar las capacidades de cada uno de ellos. Estos tiempos complejos que estamos pasando.

## **Justificación pedagógica**

En el contexto de la docencia podemos expresar el propósito de este trabajo de investigación, el cual pretende comprender la influencia que existe entre el ambiente laboral y el desempeño docente y lo importante que es controlar nuestras emociones, razón por la cual actualmente atraviesa un período muy difícil, que afectó e influyó en el entorno laboral de los docentes, Como nos dijo Daniel Goleman, nos comentó lo importante e importante que es su estado emocional para cada docente, cada miembro de la comunidad universitaria en este momento, como docente transmitiendo calma, emoción a sus alumnos y parte de la función de apoyo académico. Por lo tanto, se deben realizar diferentes actividades para crear un buen ambiente laboral para los docentes y fortalecer la formación integral de los estudiantes en diferentes aspectos como el desarrollo académico y personal, especialmente la formación profesional.

## **Delimitaciones del estudio**

**Económicas:** Este trabajo de investigación es factible porque está dentro de las capacidades económicas del tesista, quien correrá con todos los gastos requeridos para su elaboración ya que los recursos económicos en esta área no son limitados.

**Temporales:** Los profesores están constantemente junto a sus colegas restantes y la relación entre ellos es constante y no hay limitaciones en cuanto a la cantidad de tiempo que se puede destinar a realizar investigaciones en el ámbito académico.

### **Bibliográficas:**

Al fin se exhibe la obra literaria escogida conforme al asunto tratado acerca del asunto estudiado.

### **1.5. Viabilidad del estudio**

El presente proyecto de investigación posee características, procedimientos técnico-operativos y metas que garantizan la consecución de sus objetivos y metas.

El programa y su estructura se encuentran en sintonía con una estratagema que tiene como objetivo acrecentar los trabajos realizados, dentro del ámbito del desarrollo de la mente de los estudiantes, de acuerdo a las necesidades de la comunidad de la universidad.

El progreso de este estudio se divide en dos partes, la primera describirá y probará la influencia entre las condiciones del trabajo y el desempeño del docente.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

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

Manrique (2017), en su presente trabajo de investigación titulado: *“El clima laboral es determinante en las funciones administrativas del colegio Alfa y Omega de La Libertad”*, en Guatemala. En su investigación llego a las siguientes conclusiones:

En esta investigación se conoció el carácter determinante de la funcionabilidad administrativa y como se refleja el clima laboral en dicho colegio, sobre el clima laboral en los docentes del colegio Alfa y Omega se puede evidenciar que, si existe influencia y sobre todo en el factor determinante de la funcionabilidad administrativa, la importancia que se visualiza en el desempeño docente. La encuesta se realizó a 430 estudiantes de quinto grado. y sexto. Grado Primario; El enfoque utilizado para desarrollar esta propuesta es socio humanista, inductivo, participativo y flexible, basado en un enfoque constructivista que prioriza las opiniones de los sujetos de investigación. Al fin y al cabo, se

comprende que los alumnos piensan que el clima laboral es la variable que determina en gran medida la utilidad del colegio evangélico mixto "Alfa y Omega" del municipio de La Libertad, la más importante de todas las variables es la seguridad que el director le otorga a los trabajadores administrativos cuando los escucha y les apoya y les ofrece soluciones a los problemas que tienen, sea personales o de otra índole, es decir que tiene una función más de orientador y asesor. También, poseen una noción positiva del director, la importancia se encuentra en la figura del director dentro de la institución debido a esto la buena administración y el apremio en su labor como docente, que tiene el ambiente laboral en consecuencia a la autoridad que le otorga el cargo que desempeña dentro del colegio; además, consideran de suma importancia que se les tome en consideración en el momento de realizar actividades artísticas y deportivas. (p. 78)

Alfonso (2017), en su tesis desarrollada: *“El ambiente de la escuela como influencia de calidad dentro de los colegios de la provincia de Ourense”*. Universidad de Vigo. España, llegando a las siguientes conclusiones:

Su meta fue determinar la razón de la calidad del aprendizaje en el instituto. Para este estudio, se tuvo en cuenta la suma de personas que conforman la totalidad de los colegios Primarios de la provincia de Ourense. Es decir, todos los centros de la provincia de Ourense conforman el grupo de estudio. Esta comunidad estaba formada por cincuenta centros, de los cuales treinta y tres eran públicos (doce eran urbanos y veintiún eran semiurbanos) y diecisiete eran privados (catorce eran urbanos y tres eran semiurbanos). El desenlace final fue que los

colegios Primarios de la provincia de Ourense exhiben una estratificación en base a ciertas características. De esta manera, exhiben un ambiente de colegio sano en las categorías de «integridad institucional» (II), «capacidad de instituto» (IS), «consideración» (C) y «moral alta». En cambio, hallamos un ambiente educacional enfermo en las categorías de «influencia del director» (PI) y «énfasis en la academia» (AE). Además, no muestran una corriente específica en la dirección de la distribución de recursos» (RS). Haciendo todos los apuntes de la investigación se llegó a la siguiente conclusión, la importancia y la prioridad del desarrollo completo del menor sano y salvo es que entre ellos existe un mayor porcentaje de bienestar en el colegio. (p. 98)

Edel y García (2017), en su investigación titulada “Condiciones de trabajo y lealtad de la organización”, La actividad realizada en el instituto educacional del nivel primaria de Xalapa, de la Universidad Veracruzana, México, tuvo como resultado la siguiente información:

Es un proyecto investigativo que usó métodos de corte con base en la cuantía y en la cualidad, esto es, dos formas de obtener conclusiones de estos métodos de estudio. A partir de los apuntes iniciales, se puede llegar a la conclusión de que el grupo de docentes tiene una percepción positiva del clima de trabajo de la institución, considera que es flexible, amistoso y tranquilo; en oposición, una parte pequeña del grupo piensa que es necesario atender y solucionar las cuestiones del clima de trabajo, el mismo es y será prioritario para medir el desempeño de los trabajadores de la institución y por ello la importancia de esa relación organizacional y, en particular, en el ámbito del clima de trabajo para los trabajadores, que tienen una percepción positiva de este. (p. 84)

Según Aquino (2016), En una tesis de Maestría en Gestión de Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de San Carlos en Guatemala se sacaron las siguientes conclusiones:

Durante sus estudios de tesis, obteniendo el título de Maestría de la Facultad de Ciencias Sociales y Relaciones Industriales, uno de los principales objetivos fue "proponer un sistema dinámico y actualizado que produzca administradores eficientes con desempeño sobresaliente en el trabajo de acuerdo con métodos y tendencias contemporáneas". Su conclusión importante relacionada con nuestro tema es que, tomando en cuenta el aporte de Daniel Goleman al hablar de inteligencia emocional, el proceso de entrenamiento desarrollado en inteligencia emocional conduce a respuestas positivas y alcanza un buen nivel de efectividad, logrando observar áreas que se puede mejorar en el futuro a través de programas de capacitación, de la misma manera que los trabajadores observan brechas y pueden participar en las mejoras. (p. 79)

Según Gómez y Gutiérrez (2018), en su tesis titulada: *“Averiguar el vínculo entre la Intelecto Emocional y los Manos de obra de Organizaciones en conflicto del año 2018, pertenecientes a los 100 Gerentes más sobresalientes de Venezuela”* para optar su grado en la Universidad de San Carlos de la facultad de ciencias económicas y sociales de Guatemala se llegó a las siguientes conclusiones:

cuyo propósito general es "Determine la manera en la que la inteligencia emocional de los 100 líderes más sobresalientes de Venezuela para el año 2018", entonces podemos determinar que los líderes que fueron escogidos como muestra son personas muy hábiles, especialistas y sagaces en el reconocimiento y entendimiento de sus propias habilidades, debilidades y estados de ánimo,

además del efecto que éstos tienen sobre los otros y sobre el trabajo. Es por esto que el mayor grado que puede tener un dirigente es el que sabe cómo comunicarse no verbales para influir en la manera en que los otros reaccionan a ella. En referencia a la percepción de la emoción de los otros, los gerentes son buenos para sentir las emociones de los otros, esto es posible debido a que poseen la inteligencia emocional y las habilidades de conducción que otros, además de la fuerza y el trabajo que han hecho. Recrea y prueba las reacciones de los otros como lo haces con las tuyas. Como resultado, se comprenden a sí mismos, cómo se sienten en el momento y las emociones de los demás. (p. 97)

Según Cortés (2019), en su tesis de *“Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”*. Tesis de Maestría en mención Administración de servicios de salud para optar el grado de magister, Nachón, Xalapa, en la ciudad de México Veracruz, se llegó a las siguientes conclusiones:

Es por esto que el mayor grado que puede tener un dirigente es el que sabe cómo comunicarse no verbales para influir en la manera en que los otros reaccionan a ella. En referencia a la percepción de la emoción de los otros, los gerentes son buenos para sentir las emociones de los otros, esto es posible debido a que poseen la inteligencia emocional y las habilidades de conducción que otros, además de la fuerza y el trabajo que han hecho. Recrea y prueba las reacciones de los demás como pruebas las tuyas. En consecuencia, logran entenderse a sí mismos y, adicionalmente, la manera en la que se sienten en el momento y las emociones de los que los están rodeando. Hay distinciones en la manera en que se dividen las labores, se conoce la meta que tiene cada sector, además de que existe una claridad en la razón por la cual se ejecutan los trabajos. Hay conocimiento acerca

de las novedosas maneras implementadas para perfeccionar la labor; esfuerzo por acatar los deberes; y preocuparse por propender a ideas que argumenten la calidad del trabajo. Hay voluntad de acatar los propósitos del departamento. De la motivación, se dedujo en el siguiente: predominan unas ganas de enorgullecerse de estar relacionado. Hay una amplitud de posibilidades de acción con respecto a su labor. El equipo se siente valorado profesionalmente. No se otorga una felicitación por la buena labor del Personal. Las personas en el gobierno no apoyan la propuesta de los empleados (p.68).

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Romero (2016) en su tesis titulada “*vínculo entre el clima de trabajo y el desempeño docente de la gobernación de Cañete*”; llegando a las siguientes conclusiones en dicha investigación:

El propósito es establecer el vínculo entre el estado de ánimo y el desempeño del docente; la clase se trata de un estudio correlacional que es descriptivo. El diseño de la investigación, no como experimento. El método, que tiene como población una cantidad de 226 individuos y como muestra únicamente 198, evidencia que existe una alta relación entre el estilo del clima laboral y el desempeño del docente, de modo que se deduce que el desempeño del docente está sujeto al estilo del clima laboral y tiene una fuerte relación con el desempeño del docente, Como todos sabemos, mucho tiene que ver con el mentor. Se deben realizar capacitaciones continuas y seminarios para promover el buen ambiente laboral, que es uno de los pilares fundamentales del desempeño docente. Se sabe que el

desempeño docente es mejor para el personal docente que trabaja en un buen ambiente organizacional, que continúa el estilo de gestión tradicional de los directores de las instituciones educativas (p. 69).

Guerra & Villarreal (2016), *“Inteligencia Emocional y Desempeño Pedagógico en el Proceso de Enseñanza/Aprendizaje”*. Concluido de la siguiente manera:

En este estudio, que se encuentra como experiencia piloto, se evidencia la importancia del estado anímico de una persona para que pueda laborar en un ambiente laboral favorable, es decir, la preocupación de ciertos estratos dentro de la institución que está constantemente innovando para que los individuos se encuentren en una buena condición anímica, con una muestra de 38 profesores nombrados y contratados que tienen como objetivo general establecer la correlación entre la magnitud de su inteligencia emocional y la enseñanza dentro de la facultad de agricultura y nutrición, y obtener recomendaciones de tipo positiva y beneficiosas, es decir, el nivel de inteligencia emocional de los profesores. , y es necesario perfeccionar aún más su tolerancia y acatar emocionalmente, adicionalmente, la conclusión es que poseen buena estabilidad y saben cómo gestionar sus emociones, Por otro lado, en el ámbito de la empatía, carecen de la habilidad de reconoces y manifiesta que tipo de emociones tiene el otro, y, finalmente, en las relaciones, es necesario aplicar normas para que se tome una buena decisión y se desarrolle una forma de relacionarse. Es significativo ser constante con los sentimientos, interactuar con los otros, desarrollar una relación sana y crear un entorno laboral positivo (p. 76).

Daniel T. (2019), en su estudio titulado *“Inteligencia emocional en los docentes de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la U Inca Garcilaso de la Vega – Lima”*, llegando a las siguientes revelaciones:

El estudio se realizó mediante un análisis de casos, realizado en 2019 con una muestra de 119 empleados, y tuvo como objetivo principal identificar el vínculo entre la inteligencia emocional de los empleados del hospital y las percepciones del clima organizacional. "Félix Mayorca Soto", no encontró correlación entre dos variables; "Las personas que tienen inteligencia emocional alta suelen tener un bajo nivel de emoción". El 78.99% de los empleados tiene una buena percepción del clima organizacional, el 19.33% de los empleados no está trabajando y el 1.68% de los empleados tiene un buen desempeño, esta es una buena conclusión para los empleados, según el promedio de inteligencia emocional, no se encontró diferencia estadística, diferencias significativas. Diferencias entre géneros, así como diferencias en inteligencia emocional entre categorías ocupacionales, cabe mencionar que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las medias de clima organizacional percibido según género, pero las diferencias fueron más pronunciadas en el grupo de obstetricia Big- Se percibe presencia. En Enfermería y Grupos mixtos (p. 67).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Clima Laboral:**

El entorno laboral tiene una gran influencia sobre los sentimientos de los trabajadores. Cuando una compañía es identificable por tener un entorno de labor positiva,

esto es, que incentiva el protagonismo de los empleados, el vínculo entre compañeros y la cultura de la organización, es posible asegurar el éxito de los objetivos. Ser positivo en el trabajo es importante para que los trabajadores de una compañía se sientan alegres y motivados a fin de conseguir los objetivos. Es por esto que tienes que esforzarte en perfeccionar constantemente el ámbito de labor. Se le llama clima laboral al entorno que se create entre los colegas dentro de una compañía u organización. La buena calidad del tiempo laboral tiene una influencia directa en la comodidad de los empleados y por lo tanto aumenta significativamente la producción. En base a la lógica mencionada, mientras un entorno laboral bueno se relaciona con las metas finales de la compañía, un entorno laboral malo termina por dañar la atmósfera de trabajo causan conflicto o insatisfacción, esto genera bajo desempeño, por esta razón es importante utilizar cuestionarios para empleados con el fin de medir el grado de contentamiento del mismo. (p. 27).

### **El clima laboral y su calidad:**

Pérez (2018) cree que además de la especificidad de las herramientas y órganos utilizados por los líderes, también está estrechamente relacionada con la forma en que los líderes se relacionan con sus empleados y su comportamiento hacia los trabajadores. Lograr el mejor ambiente laboral dentro de una empresa depende de líderes que con su estilo y cultura de liderazgo logren crear las mejores bases posibles para el pleno desarrollo de la empresa (p. 31).

Cuando las circunstancias de labor (físicas, ambientales y sociales) brindan el estímulo precisa para que el grupo de trabajo reste con una alta nivel de desempeño, podemos hablar de una atmósfera laboral buena.

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

De acuerdo con, Pérez (2018), la imponente fundamental para que los empleados puedan desarrollar mejor su labor y ser más productivo. Dentro de las áreas que es posible medir se encuentran:

- **Comunicación:** Haz preguntas que te asistan a determinar si existe una conversación fluida y privada entre los empleados y sus gerentes, además de hacer un estudio de la sensación de pertenencia al interior de la compañía. A través de un cuestionario puedes determinar si los trabajadores están enterados de que la totalidad de sus labores tiene una influencia sobre el resultado final de la institución. Pídeles su opinión respecto a novedosas conceptos que favorezcan la perfeccionamiento de los métodos de labor.
- **Equilibrio vida-trabajo.** Si identificas las áreas que afectan el equilibrio entre su trabajo y su vida personal, entonces podrás encontrar las causas de la insatisfacción en el empleo. Además, los trabajadores se percibirán más tranquilos si toman conocimiento de que la compañía asimismo se preocupa por otras facetas de su existencia.
- **Necesidad de capacitación.** Determina la importancia de la formación para tu fuerza obrera, realiza una encuesta a fin de conocer cuáles son los tópicos en los cuales deben educarse y desarrollar sus habilidades. Esto no únicamente favorece a los empleados en el desarrollo de su formación profesional, sino que además es beneficioso para la entera institución, ya que habrá trabajadores más adiestrados.

- **Trabajo de equipo:** Averigua si hay consenso para solucionar las dificultades de la corporación, si existe armonía en el grupo. No es labor sencilla, debido a que esto requiere la tolerancia y aceptación de las distinciones en las maneras de ver el trabajo y en los métodos de realizarlo entre colegas. Es importante que observen que laboran en pos de un objetivo conjunto previo a que puedan observar las diferentes características.  
¡Motívalos! (p. 32)

En el escrito “La importancia de un buen ambiente laboral” del Diario Extra muestra que cuando hay un buen ambiente dentro de una organización, puede ser beneficioso para el individuo. Si bien lo anterior lleva algo de tiempo, todo el proceso de creación de un ambiente de trabajo saludable dentro de una organización no es fácil de emprender, pero los beneficios se verán en el futuro ya que esto debe ser promovido diariamente desde los gerentes de educación. Predicar con el ejemplo para mejorar el ambiente de los empleados dentro de la empresa (p. 29).

## **Dimensiones de la Investigación:**

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

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

Para Salazar (2016), las principales características del liderazgo de un director son:

- **Capacidad de argumentación.** - Una de las características más distintivas de un buen líder es su capacidad de persuasión. Para un líder no debes utilizar esta frase: “No tengo palabras para explicarlo”, es más correcto acostumbrarse a utilizar siempre el lenguaje correcto y la forma más correcta de explicar y definir tus ideas, Propósito y bien. creencias fundadas.
- **Control emocional.** - Las primordiales particularidades de la dirección no podían faltar: el “control emocional”. Un dirigente no se puede dejar indiferente ante la rabia, el amor o el temor, un dirigente tiene que tener el control de sus sentimientos. Un instructor debe aprender a enaltecerse únicamente en el momento en que sea necesario y no como es usual con ciertas personas. Se trata de ordenar la importancia de las cosas, ubicarlas en su lugar y para ello es necesario tener mayor control emocional (p. 89).
- **Confianza y seguridad.** - Si el líder no es digno de confianza, entonces no hay una dirección correcta. La autoridad ejecutiva se extiende a la confianza y la seguridad. Si el director no está de acuerdo es porque se siente inseguro y debe resolverlo de antemano antes de poder ser líder, no es de extrañar. Para ser un líder eficaz, un director debe tener confianza y comodidad en sí mismo y en su presentación. (p. 89).
- **Humildad y sinceridad.** - El director, pese a su alto puesto, aún debe exhibirse humilde, sincero en su carácter, esto le dará una gran popularidad, sin embargo, es evidente que esto es costoso y requiere de un procedimiento de transformación de la psique, que pocos desearían hacer (p. 89).

- **Cuidar la imagen.** - La figura que muestra el director, es la que determina la forma en la que los individuos se conforman de él, por lo cual, es necesario cuidar la figura y trabajar en ella, es decir, preservando la individualidad sin caer en comportamientos arrogantes o soberbios. El puesto de director está dedicado a progresar la institución y no a utilizarlo como tal (p. 89).

### **Importancia:**

Según **Pineda (2004)**, Es fundamental tener en cuenta y admitir los provechos positivos de una institución de educación superior están dependidos en gran medida del director. El director es el que tiene que influir y estimular los conocimientos de los profesores, además del ambiente de la escuela, con el fin de conseguir provechos importantes (p. 56).

El Liderazgo Directivo es importante, según Pineda (2014, p.56) porque permitirá:

- La administración financiera equitativa
- La correcta administración de la fuerza de trabajo.
- Las relaciones públicas positivas
- La administración de objetivos académicos
- El manejo de la calidad

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

En los compromisos docentes tenemos:

### a.-Trabajo en equipo

Para **Bateman (2014)**. El trabajo en conjunto es una de las herramientas más valiosas en el ámbito de la eficiencia de la organización. Si bien todos concuerdan en que el trabajo en equipo es significativo, no todos toman conciencia de la influencia que tiene en una compañía. El desempeño en equipo dentro de una compañía se produce cuando un conjunto de individuos labora en conjunto con el fin de conseguir un objetivo común de manera eficaz. Cuando varias personas laboran en conjunto con el fin de conseguir un objetivo específico, tu compañía puede triunfar (p. 61).

Por otro lado, Lorenzo (2016), la labor en equipo normalmente requiere de una serie de normas comunes o, al menos, de un pacto de comportamiento que genere una baja de tensión y una baja de fricción en la relación entre los compañeros. Siendo así, la vivencia de pertenecer a un grupo se puede ver como un ensayo de la contribución que se tiene en la comunidad entera., (p. 195).

Finalmente, Salazar (2016), Especifica que, para ser un buen trabajador en equipo, no se requiere únicamente tener los conocimientos del equipo, sino que además se tiene que ser hábil con las manos y tener buenos dotes de comunicación. Como toda competencia, requiere transferencia, y tener el conocimiento adquirido con el tiempo y ponerlo en práctica (competencia de acción) es sumamente importante. De hecho, como decía el autor, la cooperación no sólo requiere dialogar con los actores, sino que también requiere mostrar, aprender a hacer, hacer cosas y ser persona; es decir, participar activamente en la obra.

Cuando se trata de describir la labor en equipo, mencionamos los siguientes parámetros: (p. 14)

- **Responsabilidad**

**Pacheco (2017)**, La responsabilidad genera consecuencias de negocios y apoya el sustento y creación de un entorno laboral sanos. Los empleados que lo comprenden están más comprometidos y asumen la responsabilidad de la totalidad de sus consecuencias finales. Por otro lado, los líderes con responsabilidad son capaces de generar ambientes alegres, de seguridad y consideración, que favorecen a grupos de gran desempeño. Así es como la cultura de la empresa se muestra con el ejemplo y sirve como instructivo para el resto de los empleados, en particular, para los nuevos empleados, que, paulatinamente, se asimilan los valores de la institución (p. 56).

- **Confianza**

Según **Cornú (2012)**, La seguridad en el trabajo es una relación de seguridad y consideración entre los distintos integrantes de un equipo. Dentro del ámbito de la laboral se presume que cada uno de los empleados acate sus labores, sea sincero y realice la mejor labor posible para la compañía. La seguridad se llama confianza y se trata de la seguridad que se tiene en otra persona o cosa. Es una característica que únicamente poseen los animales, y en particular las personas, ya que, a diferencia de los animales, estos últimos lo hacen de manera instintiva, en cambio las personas lo hacen de manera voluntaria (p. 74).

- **Reconocimiento**

**Brooks (2012)**, según lo que dice, el valor de ser justo con los otros y con uno mismo es el reconocimiento. Es una táctica que se emplean para expresar gratitud, estimular a los empleados y aumentar la conducta que se desea en la compañía. El propósito del reconocimiento laboral es premiar a los empleados y exhibir su sobresaliente desempeño y ganancias de la comercialización (p. 53).

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

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

##### **A. Organización**

De acuerdo con Fierro (2009), abordar estas cuestiones de forma individual nos permitirá identificar situaciones que, durante las discusiones grupales, ayuden a hallar la manifestación de varios componentes, de los que resaltan las conductas y valoraciones predominantes de los integrantes de la escuela (directores, docentes, estudiantes, padres). Los componentes de la escuela que se traducen en comportamientos son los cimientos sobre los cuales se toma la decisión para considerar lo más adecuado para enfrentar diversas circunstancias. Generalmente, las decisiones que se toman en conjunto tienen el objetivo de favorecer a los líderes y profesores, y no siempre los requerimientos de los estudiantes o de los familiares que reciben el servicio que ofrece la institución: los alumnos y los papás (p. 99).

Para **Reyes (2027)**, La organización es la manera en la que los componentes materiales y humanos de un organismo social se relacionan con el fin de conseguir la mayor eficiencia de acuerdo a los planes y metas trazados. En otras palabras, una institución es una agrupación de personas, labores y administración, las cuales

interaccionan dentro de un marco de estructura planificada con el fin de alcanzar sus metas (p. 47).

Finalmente, Guzmán (2012) nos indica que la institución es la administración de los trabajos de todos los individuos que conforman una compañía con el fin de conseguir la mayor utilidad posible de los recursos materiales, científicos y humanos, dentro de la consecución de los objetivos que la misma compañía aspira a conseguir. Además, es importante que dentro de las organizaciones en cuestión se realice el trabajo encomendado y que se logre el objetivo buscado, es decir, que se requiere de una red de recursos.

Estos deben incluir activos humanos, tecnológicos, económicos, inmobiliarios, naturales o intangibles. En cuanto a los indicadores de la Organización, se mencionaron los siguientes puntos:

- **Agenda de Trabajo**

Navarro (2017) indica que el plan de trabajo es primordial para que el docente responsable de una institución educacional la planifique de la forma más planificada posible, ya que permite organizar, planificar y gestionar las labores demandadas, para lo cual es necesario una buena aptitud de organización y habilidades comunes. Hacer y expresar. Recoge la totalidad de datos que tienen relación con tu oficio, inclusive aquellos que no parecen ser interesantes al principio. (Academia Europea de Organizaciones Administrativas, 2016). Entendemos que los datos contenidos en la agenda de trabajo se convertirán en el plan general de trabajo del docente, basado en una sistematicidad de tiempos y contenidos (p. 93).

- **Uso del tiempo:**

Navarro (2017), Le comunica que la administración eficaz del tiempo es importante para el éxito en el desempeño de las labores de dirección porque a través de ella apoyamos los líderes en la realización de sus labores con éxito. En consecuencia, el tiempo de liderazgo se extiende más allá de la administración del tiempo. Manejar el tiempo es realizar las acciones correctas, adelantarse al tiempo es realizar las acciones correctas. Navarro piensa que para ejecutar lo adecuado, es necesario estar al tanto de lo que es lo adecuado y tomar la decisión. Este procedimiento puede ser influenciado por una floja o incapaz administración del tiempo, esto tiene los riesgos que implica la consecución de los objetivos para las universidades y los profesores que dirigen los planes de estudios (p. 95).

- **Formas de comunicación**

Según Estévez (2017), la comunicación se clasifica de tres formas y se mencionan a continuación:

- a. La comunicación por palabras, Esta forma de dialogar se basa en la utilización del idioma cotidiano. La lengua que se escribe es un modo representativo mediante el que los individuos se unen con el fin de comunicar su esencia.
- b. La comunicación no verbal, este estilo de comunicación se basa en el lenguaje corporal, que es la forma más natural de comunicarse con los humanos, y que manifiesta la condición interna de la persona que se comunica y también los aprendidos a través de la socialización. A través del lenguaje corporal se evidencia el mensaje que se está

hablado o se hace una manifestación de la discrepancia entre lo que se dice y lo que se hace.

- c. La comunicación por escrito, se basa en el uso de la palabra por escrito como forma de expresión. Si la equiparamos con la conversación de palabras, hay distinciones, como la magnitud de la expresión, que es reemplazada por medio de las señales de la escritura. Esta manera de comunicarse tiene duración, de modo que en las compañías se aconseja enviar mensajes significativos por escrito.

### **2.3. Desempeño Docente:**

#### **El desempeño docente:**

##### **Definición**

Según, Robalino (2007), Hay que tener cuidado con el uso de términos como desempeño docente, porque algunos especialistas utilizan términos como estos indistintamente. El desempeño del docente es un concepto que ha adquirido en los últimos años una esencial importancia en las discusiones de la internacionalidad de la función del docente dentro del éxito del aprendizaje. Ha logrado, asimismo, una posición particular dentro de las agendas de estudio de la educación, sea está relacionada a la formación de profesores o a la verificación de su competencia. Esta nueva concepción del trabajo docente se produjo a causa de los alterados discursos sobre la enseñanza que se dieron a comienzos de la década anterior. El debate de la clase de habilidad del docente se incorporó en los asuntos de la región de América Latina sobre el principio de los años 2000. Las dos razones esenciales de esta intrusión: la decadencia de la noción de la categoría de profesores y la

verificación de las equivocaciones del prototipo de calidad propuesto a manos de las transformaciones del liberalismo en el ámbito de la educación durante los 90s (p. 21).

Para Flores (2018 p. 33) “La definición del desempeño del docente como una labor relacional se basa en que, para él, es el desarrollo de habilidades de vínculo con los otros, de conocimiento acerca de los otros, y de la utilización de diferentes métodos y formas de comunicarse con los otros”

Según, Valdés (2014), Este vínculo es, por otro lado, acogido por varios de los ejemplos de educación correcta. Héctor Valdés indica que, por ejemplo, una de las particularidades de la enseñanza en el desempeño del profesorado se encuentra en las relaciones que los docentes crean con los estudiantes, los padres, los gerentes, los compañeros y la comunidad. De acuerdo a lo que insinúa el escritor, este carácter relacional empieza por la magnitud de intranquilidad y conocimiento de las dificultades sociales y familiares de los alumnos, hasta la habilidad de admitir la diversidad de pensamiento de ellos (p. 79).

Para Solís (2015) el desempeño docente es

Un procedimiento planificado de recolección de información válida y confirmada con el fin de comprobar y juzgar la calidad del efecto que tiene en los estudiantes la manifestación de su capacidad didáctica, su carácter emocional, su labor de responsabilidad y la naturaleza de las relaciones entre los individuos y las instituciones de la comunidad (p. 33).

**a. Un buen desempeño docente**

Con base en lo revisado, podemos decir que el buen desempeño depende del nivel de conocimiento que los docentes tienen sobre sus estudiantes y las

buenas relaciones que desarrollan con ellos. Muchas de estas afirmaciones se relacionan con la capacidad de los profesores para motivar a los estudiantes a "mantenerlos con vida". La aplicación de estrategias de participación es otro tema ampliamente aceptado entre los docentes. Un óptimo desempeño implica estimular a los alumnos, haciendo que reflexionen y que opinen por sí mismos, Además de lo anterior, una buena enseñanza implica aplicar métodos para instruir y examinar a los alumnos con diferentes habilidades, necesidades y potencias de aprendizaje. Esta magnitud del éxito docente se deriva de la propuesta de Chile ubicada en el contexto de la buena enseñanza. En esta, el prototipo de enseñanza descansa en gran medida en la actividad pedagógica y didáctica dentro del aula (p. 34)

Según, **Solís (2015)**, las cuatro zonas que conforman la mayor parte de la capacidad docente son:

- a. La disposición para instruir,
- b. La creación de un entorno adecuado para el estudio,
- c. la capacitación para el estudio de cada alumno.
- d. Los deberes del profesional.

A grandes rasgos, un buen docente es el que se da cuenta de que su labor es generar resultados de conocimiento para los estudiantes y está dedicado a esa labor; el que involucra a los estudiantes en la misma (p. 35).

Para **Solís (2015)**, en referencia a las pobres labores, "la presencia de características violentas, autoritarias y discriminatorias define el carácter de los discursos

de los profesores. Estas prácticas de tipo profesional, además de definir las competencias técnicas, todavía les agregan más valor. Podríamos decir que estas habilidades del profesionalismo quedan suplantadas por una segunda camada de habilidades. Se detecta un docente con características negativas en primer lugar, debido a sus problemas de estructura. Por otro lado, para los profesores el ámbito y la labor que condensan el trabajo docente son el aula y la transmisión de conocimientos. El hacer parte de distintos lugares de labor, como es el caso de la escuela o de la comunidad, además de distintas maneras, como es el caso de la administración de la educación o del diseño de legislaciones, no se incorpora de igual manera que el desempeño de la docencia en los conceptos y en las oraciones sobre su labor (p. 65).

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

#### **A. Modelo de Lombardi (1999)**

Para este paradigma, el aprendizaje es el primer ámbito de la labor. Esta magnitud hace referencia a la actividad sustantiva que tiene la docencia, a la actividad específica que define la esencia del docente. Este paradigma se concentra en las siguientes características:

- Práctica profesional
- Práctica instructiva
- Práctica de la sociedad
- Práctica oficial

#### **B. Modelo de Valdés (2014)**

El diseño de este modelo tiene en cuenta los aspectos que se deben considerar para el desempeño de un docente:

- Habilidades didácticas

- Emocionalidad
- Debajo de sus labores, el trabajador tiene que ser responsable por su desempeño.
- Interacción con los compañeros, los padres, los alumnos y la comunidad.
- Los resultados de su esfuerzo por educar

#### C. Modelo de McBer (2000)

Para esta categoría, lo que más impresiona en la enseñanza es:

- Profesionalismo
- Pensamiento
- El diseño y la definición de las expectativas.
- Liderazgo
- Relaciones con otros

#### D. Modelo de la Ordetlh (2011)

Este modelo plantea como aspectos básicos del desempeño docente, los siguientes aspectos:

- Comprensión del tema
- Aprendizaje del conocimiento
- El estímulo para el estudio
- Comprensión del estudio
- Comprensión de las posibilidades y herramientas del curriculum
- Aprendizaje sobre la contribución
- Capacidad de pensar

#### E. Modelo de Rivero (2012)

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

- Personal
- Pedagógica
- Institucional
- Social

#### **F. Modelo para la buena enseñanza (2013)**

Este paradigma pone sobre la mesa los siguientes interrogantes:

- El diseño de la instrucción
- Crea un entorno que favorezca el estudio.
- Instrucción para el conocimiento de todos los alumnos
- Deberes de profesionales

#### **Modelo de desempeño docente propuesto por el MINEDU (2016)**

En el país peruano, a partir del presente siglo, se ha venido implementando una nueva carrera pública magisterial durante el 2016 que, como eje principal, se puede ver, oír y, sobre todo, leer. La importancia del programa nacional de formación y capacitación docente (PRONAFCAP), que se evidencia en la versión base de su programa y que está compuesto por igual época que la carrera pública, ha sido siempre la misma. Sin embargo, la oposición de varias partes del mundo a las dos categorías ha estado en su carácter delimitador, precisamente, debido a la importancia que tiene el docente en actividad en el ámbito profesional, es decir, las acciones que realiza el docente son la parte más importante de su trabajo y ninguna de ellas se ha convertido en el eje de su atención y su esfuerzo. Esta oposición no era ridícula ni extravagante.

Sin embargo, la oposición a estas dos categorías en todo el mundo se debe precisamente a la importancia de los docentes en las actividades del campo profesional, es decir, las acciones que realizan los docentes forman parte de su definición. Los aspectos más importantes de su trabajo, pero ninguno se convirtió en el centro de su atención y esfuerzos. Esta objeción no es ni absurda ni exagerada. El ánimo de la legislación en cuestión, adicionalmente, se basaba en redimir la labor del docente, que historial se encontraba en depósitos de documentos sobrepasando los límites de la duración de su trabajo, y en la calidad de su desempeño. El debate en torno a la ley en cuestión se centra en el proyecto de ley y el anteproyecto, los cuales están detalladamente documentados por el NCDE. Sin embargo, si la importancia de la práctica como eje principal de la formación y la evaluación docente era perceptible para el que pretendiera verlo, no había una concientización idéntica en relación a la clase de práctica que esperábamos de nuestros profesores. Podíamos hallar enfoques que minimizaban la importancia del trabajo, haciendo que la responsabilidad laboral fuera transferible a cualquier empleado de la administración pública o de una fábrica; otros que maximizaban la importancia del trabajo, haciendo que las expectativas importantes fueran solo posibles como producto de la experiencia o de una especialización; otros que se podían clasificar como normativos, que tenían como objetivo específico delimitar los procedimientos y las tareas que se podían realizar en una determinada esfera, y así responder a las críticas. Las normas propias que se habían mencionado anteriormente reflejaban esta ambigüedad, pues en ciertas ocasiones se definían los parámetros esenciales de desempeño y en otras se señalaban más bien las generalidades que se podían entender en diversas maneras, cuando no los principios o los sesgos en cualquiera de los enfoques señaladas. La ley 29062 de Carrera Pública Magisterial indica cuatro requisitos fundamentales: formación, idoneidad, compromiso y calidad de desempeño. El criterio "calidad de desempeño", por ejemplo, se relaciona con

las mejoras obtenidas en función a su labor como docente, la cantidad de complacencias y tareas que el profesor tiene planificadas anualmente, el grado de su contribución al objetivo de desarrollo de la institución y la manera en que se autoevalúa. (Ley N° 29062-Art.29). Sin embargo, el grado de ejecución de las responsabilidades del profesor en relación a la planificación anual del curriculum es apenas una manera eufórica y difuminada de nombrar la enseñanza, y las particularidades que "atiende de modo eficaz y responsable las labores de enseñanza" (ley número 29062-32b) y "ejecuta de modo responsable y efectivo los procesos de enseñanza" (ley número 29062-32b). que es necesario que las mismas se definan, son susceptibles a diversas interpretaciones. En el contexto de ello, el Ministerio de Educación (2009), a través de los procedimientos de selección para el ingreso al magisterio (encargado y titulado), en diferentes documentos de normas que los definían, señalaba los siguientes componentes como puntos esenciales para ser considerados en el diagnóstico del desempeño del docente: (p. 33, 34)

#### A. Capacidades pedagógicas

- Dominio del contenido
- Dominar la teoría de la educación.
- Estrategia de enseñanza.
- Planificación
- Evaluación del aprendizaje.

#### B. Disposición para la labor docente

- Nivel de satisfacción de su labor.
- Expectativas respecto a los aprendizajes.
- Autoeficacia
- Motivación.

### C. Responsabilidad laboral

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

### D. Relaciones interpersonales

- Nivel de conocimiento de y preocupación.
- Comprensión de los problemas
- Flexibilidad
- Cooperación y coordinación

Este modelo se considera el más adecuado para su aplicación en este estudio, por lo que suponemos que recopila información en el marco de una segunda variable (p. 45).

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

Según, **Flores (2015)**, Este paradigma se basa en examinar la capacidad del docente en cuestión en base a la grado de armonía que tiene con las particularidades y características, según una descripción previamente escogida, de manera que se trata de un profesor ideal. Estas particularidades se pueden delimitar al desarrollar un diagnóstico de las apreciaciones que tienen distintos colectivos (alumnos, padres, guías, profesores) acerca de la calidad de un docente o a partir de observaciones directas o indirectas, que denotan características importantes de los docentes que están asociadas a los éxitos de sus estudiantes. Este paradigma se basa en examinar la capacidad del docente en cuestión en base a la grado de

armonía que tiene con las particularidades y características, según una descripción previamente escogida, de manera que se trata de un profesor ideal. Estas particularidades se pueden delimitar al desarrollar un diagnóstico de las apreciaciones que tienen distintos colectivos (alumnos, padres, guías, profesores) acerca de la calidad de un docente o a partir de observaciones directas o indirectas, que denotan características importantes de los docentes que están asociadas a los éxitos de sus estudiantes: (p. 66).

- Genera el perfil de un docente inexistente y que tiene características que casi son imposible de asociar a los siguientes profesores, debido a que muchas de estas características se encuentran en el ámbito de la ética y son difíciles de enseñar por la capacitación.
- Puede haber poca correlación entre las particularidades del buen docente según la visión de los distintos educandos y la puntuación de los estudiantes, entre otros productos de la enseñanza, (p. 66).

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

También, **Flores (2015)**, La característica principal de este paradigma es determinar la calidad del desempeño del docente a través de la verificación de los conocimientos o resultados que obtienen sus estudiantes. Este paradigma se origina a partir de una corriente de pensamiento que tiene una gran crítica hacia la escuela y las cosas que se practican en ella. flores, mantiene que, para examinar a los profesores, el criterio a utilizar no es el de ponerle cuidado al que hace, sino el de observar qué sucede a los estudiantes en consecuencia a las acciones que hace el profesor.

### **Bases filosóficas:**

Puchol (2017), comenta que para examinar el clima de la organización en el clima laboral, es necesario utilizar un cuestionario, antes se creía que el único instrumento utilizado era un cuestionario, sin embargo el clima se encuentra sujeto a parámetros ajenos a la organización, como por ejemplo su tamaño, la reputación que tiene, su objetivo social y su género, además de una serie de medidas propias de la organización, como por ejemplo su horario, su ascenso, su política de remuneración y otras, todas estas cuestiones están sujetas a la edad, el puesto, su actitud frente al trabajo y su sexo. Para calcular la temperatura del planeta es necesario entender que se hace por niveles de poder, ya que de esta forma será la percepción que tiene el ambiente del colaborador, por ejemplo, no es igual el sentir de un gerente de marketing que el de un vendedor, o de un departamento a otro, como el caso de los empleados que llevan muchos años dentro de la compañía y se identifican más con el mismo que aquellos que recién ingresan y se están educando en particular acerca de la empresa. Debido a esto, es necesario elegir el mejor sistema de medición del tiempo, de los cuales existen tres sistemas básicos, a saber, los métodos de observación, numéricos y sociológicos, que incluyen cuestionarios, entrevistas y métodos mixtos. La observación es uno de los métodos más antiguos, tiene carácter cualitativo y es uno de los menos objetivos, pero es uno de los métodos utilizados para realizar un diagnóstico antes de la investigación, con el objetivo de descubrir áreas que requieren un mayor análisis. El segundo sistema consiste en utilizar números o ratios para encontrar las razones del mal clima dentro de la organización, por ejemplo, si las ausencias aumentaron en el primer mes, fue debido a una epidemia de gripe en la organización, mientras que, por el contrario, si fue después un nuevo procedimiento o una reorganización organizativa, este sería un motivo secundario. Finalmente, existen métodos sociológicos como las encuestas, que simplemente entregan a personas seleccionadas una hoja de papel que contiene una serie de preguntas relacionadas con el clima organizacional y luego analizan y comprenden la información. Otro

procedimiento de la sociología es la entrevista, que es un procedimiento mediante el que se establece un debate con el fin de conseguir información acerca de una particularidad en particular en este caso acerca del clima, esta puede ser de tipo. Finalmente, los métodos mezclados son aquellos que incluyen una combinación de tareas, una encuesta o cuestionario y una Interview, todos ellos con el objetivo de obtener aún más información de manera precisa, para luego analizarlos e interpretarlos (p. 30).

**a) Conciencia Emocional:**

Según, Farouk (2014), Desarrollar la conciencia emocional significa ser 100% consciente de tus emociones para estar siempre consciente de que no te sientes bien o que no estás experimentando ninguna otra emoción, incluso si no hay nada que puedas hacer al respecto. La conciencia emocional es el primer paso necesario para eliminar las malas emociones; es necesario ser consciente de la existencia de la emoción para poder alejarse de ella (p. 42).

**b) Liderazgo:**

Según, Crisólogo (2008), Es la habilidad de trasladar a individuos a través de medios que no son coercitivos. En la administración de la escuela se trata del rol de encabezar, orientar, dirigir a los empleados en base a la potencia de conceptos, a la esencia, a la voluntad y a la habilidad gerencial hacia la consecución de los objetivos de la institución en preestablecidos (p. 225).

**c) Actitud:**

Según, Crisólogo (2008), Es la grandiosa creación del ser humano con el fin de poseer una manera de ser y de actuar, la cual le da sentido a su existencia. Además de ser un estímulo para su actividad, es una “predisposición” para responder y actuar de una manera particular en presencia de ciertas situaciones detonantes. El novedoso programa de encadenamiento la describe como la disposición para preservar la labor a pesar de las adversidades o el fracaso, para venerar e incorporar otras intenciones y enfoques, entre otras (p. 8).

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

**Clima Laboral:** El entorno de trabajo positivo, que es decir, apoya la participación de los empleados, el trabajo en equipo y la cultura de la organización, es posible que genere el objetivo.

**Calidad del Clima Laboral:** El buen clima del trabajo dentro de una compañía está bajo el mando de los gerentes, estos con su modo de gestionar y con su cultura deben hacer que el sitio sea lo adecuado para que se desarrolle totalmente.

**Emociones:** Las emociones son respuestas complicadas del cuerpo ante incentivos procedentes del exterior, se manifiestan de dos maneras la física y la conducta del conocimiento y la información.

**Empatía.** - Se basa en aprender a cómo se sienten los otros y en desarrollar una habilidad para comunicarse de manera correcta con el fin de alcanzar un objetivo conjunto.

**Estrés.** - Se llama estrés al conjunto de vínculos biológicos necesarios para la correcta disposición en situaciones novedosos.

**Estrés laboral.** - El síndrome de estrés laboral es un contagio que involucra a la totalidad del planeta. El estrés laboral surge a causa de la suma de respuestas corporales y mentales que tiene un trabajador a causa de la variedad de situaciones que sobrepasan su habilidad para adecuarse a ellas.

**Inteligencia:** La inteligencia se trata de la habilidad para solucionar dificultades nuevas. Esta facilitación el hallazgo de vínculo entre diversas manifestaciones de un mismo problema para así poder encontrar una solución.

**Miedo:** El individuo conoce el peligro externo y definido que le acecha y se encuentra para enfrentarlo.

**Motivación.** - Este individuo está relacionado con el empeño de conseguir los objetivos que uno se aspira, la manera en que mantiene la positividad ante las dificultades y la iniciativa que tiene para ejecutar determinadas metas.

**Potencial Humano.** - Los rasgos de una persona con el objetivo de ser emocionalmente inteligente son la modestia, la empatía, la percepción de la ocasión y la mansedumbre.

**Trabajo en equipo:** la tolerancia y aceptación de las distinciones en las maneras de ver y hacer trabajo entre colegas. Es importante que observen que llevan a cabo una actividad con el objetivo de una meta común.

**Trastorno obsesivo-compulsivo,** con ideas intrusivas y desagradables que pueden estar acompañadas de ceremonias de baja ansiedad (limpiarse repetidamente por temor a contagiarse, verificar las puertas o los sockets, dudas constantes). Reacciones de ansiedad o depresión postraumática.

## **2.4. Hipótesis de la Investigación:**

### **2.4.1. Hipótesis general**

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

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

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



<p>Un procedimiento planificado de recolección de información válida y confirmada con el fin de examinar y juzgar la calidad del efecto que tiene en los estudiantes la manifestación de su capacidad docente, su carácter, y su responsabilidad en el trabajo.</p>	<p><b>Buen Desempeño docente</b></p>	<p>consideran más apropiadas en el momento de enfrentar diversas circunstancias.</p> <p>En la base de lo analizado, es posible sostener que los excelentes resultados se producen cuando el docente tiene un alto nivel de conocimiento acerca de sus estudiantes, y que además genera una buena relación con ellos.</p>	<p>Guía de observación</p> <p>Guía de observación</p>
---	--	--	---

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

**P. Gonzales, (2005)**, El género de investigación escogido es el descriptivo-correccional. La descripción porque hace una descripción de la manera en la que el estado del clima laboral afecta el desempeño laboral, es correlacional, y se trata de una sucesión de variables que van de la mano. está compuesta por dos componentes, que son cualitativos y cuantitativos (p. 37).

##### **3.1.2 Enfoque**

**P. Gonzales, (2005)**, “Debido a las características de la muestra y pregunta, este estudio adopta un enfoque cuantitativo, de acuerdo con los objetivos e hipótesis propuestos”, (p.57).

#### **3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

**P. Gonzales, (2005)**, Docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, (p. 57)

##### **3.2.1 Población**

La población de estudio está constituida por los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

**Tabla 1:** *POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION - SEMESTRE ACADÉMICO 2023*

FACULTADES	ESCUELAS	TOTAL DOCENTES NOMBRADOS	TOTAL DOCENTES CONTRATADOS
13	38	635	159

**TOTAL, DE LA POBLACION DE DOCENTES NOMBRADOS Y CONTRATADOS 794**

### 3.2.2 Muestra

La selección de la muestra es de 69 docentes elegidos en forma aleatoria, de las diferentes escuelas, entre mujeres y varones de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de las diferentes 38 escuelas que cuenta la Universidad.

**Tabla 2: MUESTRA DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION**

FACULTADES	ESCUELAS	DOCENTES NOMBRADOS Y CONTRATADOS	TOTAL
13	38	69	69

La información obtenida del cuadro de la muestra de la investigación, es matemática, entre personas de sexo femenino y masculino, debido a que conocemos la magnitud de la comunidad.

Los datos fueron hallados por medio de la sucesiva expresión:

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

Dónde:

**M** = Tamaño del prototipo

**N** = Población

**Z** = Nivel de Confianza (95% = 1.96)

**E** = Margen de Error (5% =0.05)

**P** = probabilidad de ocurrencia (0.5)

**Q** = Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

$$m = \frac{1.96 \times 794 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(794-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{102.9}{1.483} = 69$$

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de información se usó el método de la encuesta, por lo cual se dirigieron a la muestra de profesores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El tratamiento de la información se basa en generar una estadística que describa o haga predicciones con el fin de determinar la manera en la que los datos se adaptan o no a las intenciones de la investigación.

Se encuentra el Coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  ( $r_s$ ) que es un parámetro para calcular la correlación (la vínculo o dependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

Encontrarán el Coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  ( $r_s$ ) que es un parámetro para calcular la correlación (la relación o dependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

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

$$N(N^2 - 1)$$

Donde:

$\rho$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencia entre rangos (X menos Y)

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Interpretación de las variables

##### 4.1.1. Descripción de las variables

#### CLIMA LABORAL / DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 3

*¿Pensó en algún momento en la sobre burocracia y la manera en que esto afectó al espíritu de su grupo de trabajo?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	50	52
Bastante	24	25
Poco	22	23
TOTAL	96	100,0

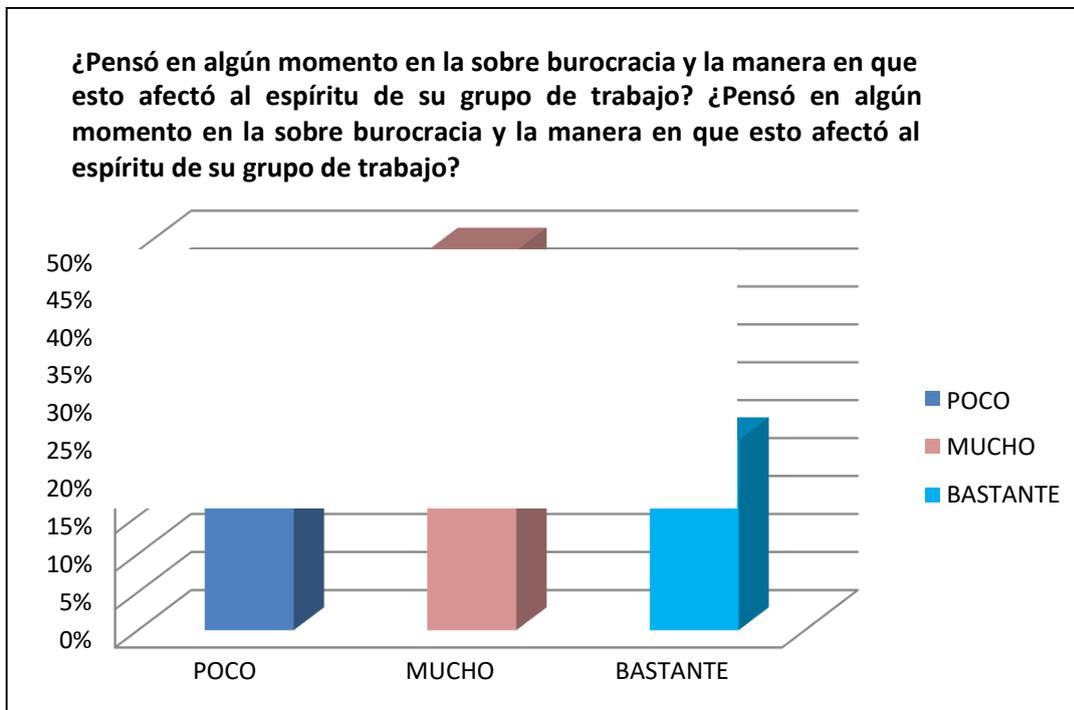


Figura 1 ¿Pensó en algún momento en la sobre burocracia y la manera en que esto afectó al espíritu de su grupo de trabajo?

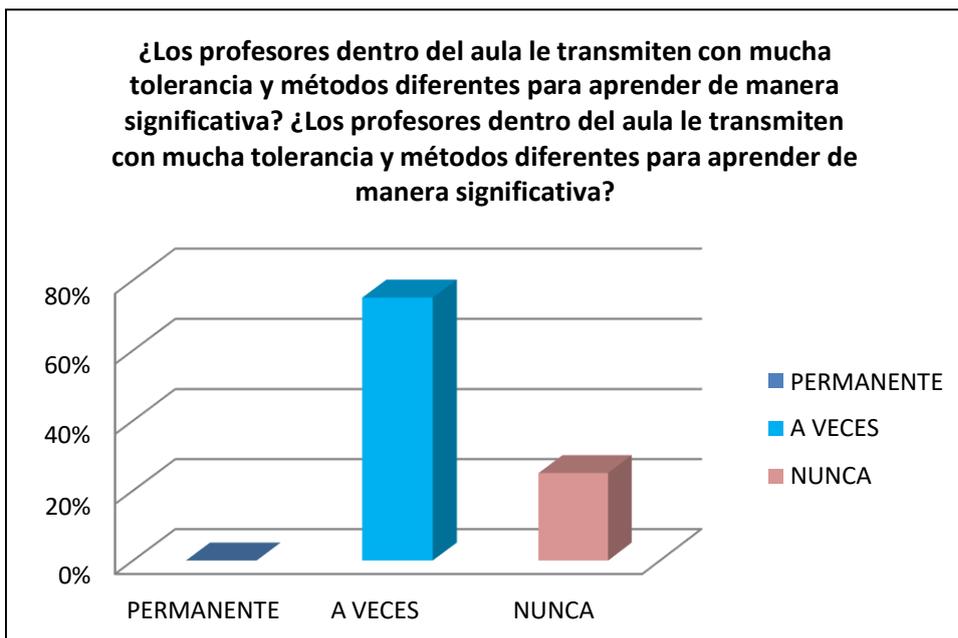
### INTERPRETACIÓN:

En el gráfico podemos observar de una muestra de 96 docentes de la Universidad que es 100% de encuestados; el 52% de docentes manifiestan **Mucho**, piensan en algún momento en la sobre burocracia y la manera en que esto afectó al espíritu de su grupo de trabajo, y el 25 % de docentes, manifiestan **Bastante** veces piensan en algún momento en la sobre burocracia y la manera en que esto afectó al espíritu de su grupo de trabajo, y un 23% de docentes manifiestan **Poco**, piensan en algún momento en la sobre burocracia y la manera en que esto afectó al espíritu de su grupo de trabajo.

Tabla 4

*¿Los profesores dentro del aula le transmiten con mucha tolerancia y métodos diferentes para aprender de manera significativa?*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Permanente	0	0
A veces	72	75
Nunca	24	25
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>



*Figura 2* ¿Los profesores dentro del aula le transmiten con mucha tolerancia y métodos diferentes para aprender de manera significativa?

### INTERPRETACIÓN:

En el gráfico podemos observar de una muestra de 96 docentes de la Universidad que es 100% de encuestados; el 75 % de docentes manifiestan **A veces**, transmiten con mucha tolerancia y métodos diferentes para aprender de manera significativa, y el 25 % de docentes, manifiestan **Nunca** transmiten con mucha tolerancia y métodos diferentes para aprender de manera significativa.

Tabla 5

*¿En algún momento en el que te sentiste menospreciado en la institución, cuales fueron tu conducta frente a tus colegas?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	72	75
No	24	25

TOTAL

96

100,0

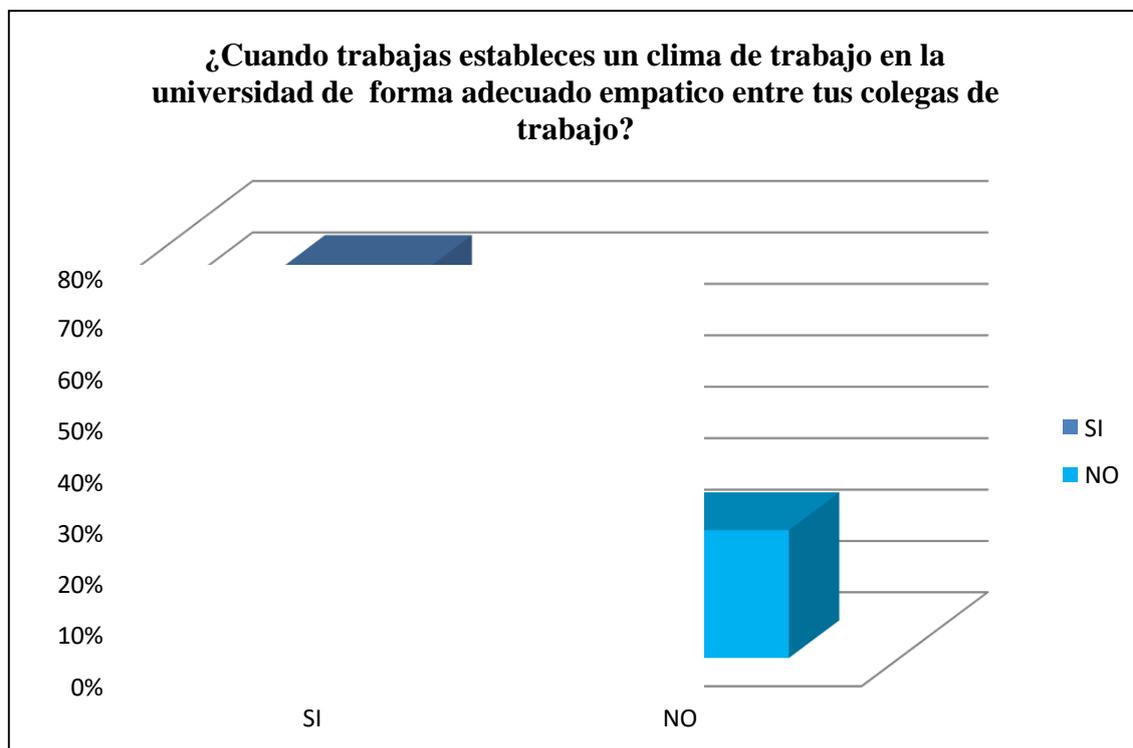


Figura 3 ¿En algún momento en el que te sentiste menospreciado en la institución, cuales fueron tu conducta frente a tus colegas?

### INTERPRETACIÓN:

En el gráfico podemos observar de una muestra de 96 docentes de la Universidad que es 100% de encuestados; el 75 % de docentes manifiestan **Si**, momento en el que te sentiste menospreciado en la institución, cuales fueron tu conducta frente a tus colegas solo el 25 % de docentes manifiestan que **No**, momento en el que te sentiste menospreciado en la institución, cuales fueron tu conducta frente a tus colegas.

Tabla 6

¿Usa la escritura para comunicarse con los profesores y explicarles en qué consiste la labor del equipo en relación a una actividad?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
---------	------------	------------

Poco	24	25
Mucho	48	50
Bastante	24	25
TOTAL	96	100,0

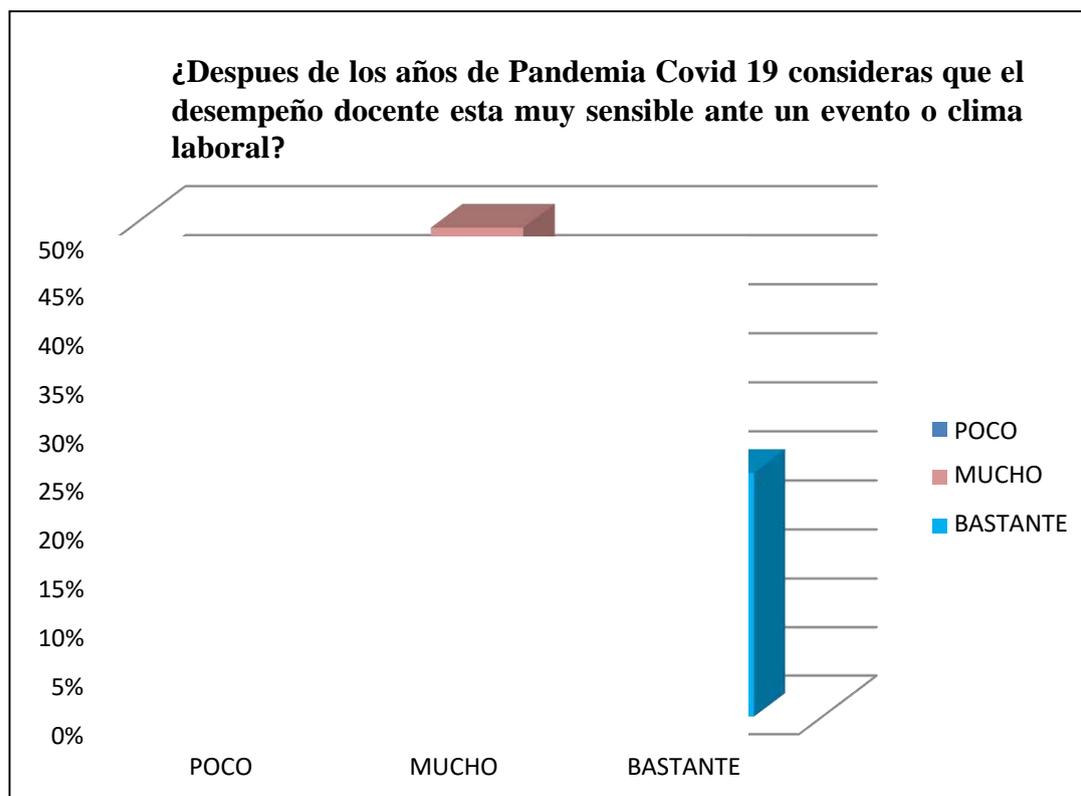


Figura 4 ¿Usa la escritura para comunicarse con los profesores y explicarles en qué consiste la labor del equipo en relación a una actividad?

#### INTERPRETACIÓN:

En el gráfico podemos observar de una muestra de 96 docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión que es 100% de encuestados; el 50% de docentes manifiestan **Mucho**, usa la escritura para comunicarse con los profesores y explicarles en qué consiste la labor del equipo en relación a una actividad, y el 25% de docentes, manifiestan **Bastante** usa la escritura para comunicarse con los profesores y explicarles en qué consiste la labor del equipo en relación a una actividad, y un 25 % de docentes manifiestan que están bien

usa la escritura para comunicarse con los profesores y explicarles en qué consiste la labor del equipo en relación a una actividad.

Tabla 7

*¿generalmente respondes con agrado en el momento en que los colegas te felicitan y te muestran su admiración luego de terminar la jornada laboral?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Diariamente	72	75
Nunca	24	25
TOTAL	96	100,0

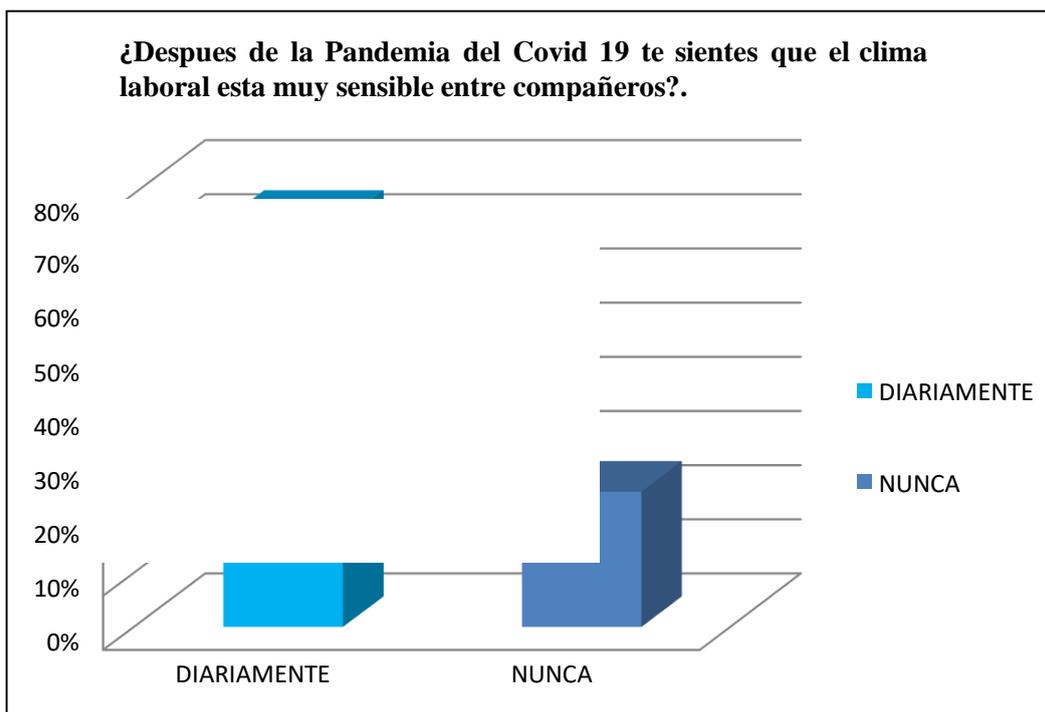


Figura 5 ¿generalmente respondes con agrado en el momento en que los colegas te felicitan y te muestran su admiración luego de terminar la jornada laboral?

## INTERPRETACIÓN:

En el gráfico podemos observar de una muestra de 96 docentes de la Universidad que es 100% de encuestados; el 75 % de docentes manifiestan que **diariamente**, responden con agrado en el momento en que los colegas te felicitan y te muestran su admiración luego de terminar la jornada laboral, y el 25 % de docentes manifiestan **Nunca**, responden con agrado en el momento en que los colegas te felicitan y te muestran su admiración luego de terminar la jornada laboral

Tabla 8

*¿Promueve el uso apropiado del tiempo al enfatizar la importancia de lograr las metas planificadas?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Siempre	96	100
Casi nunca	0	0
TOTAL	96	100,0

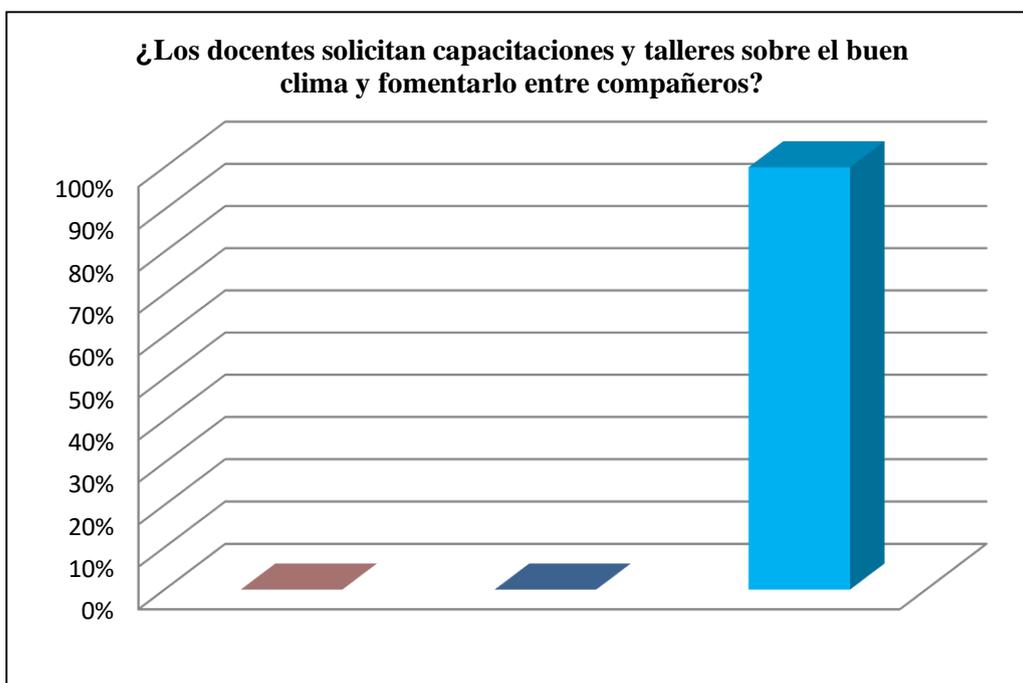


Figura 6 ¿Promueve el uso apropiado del tiempo al enfatizar la importancia de lograr las metas planificadas?

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico podemos observar de una muestra de 96 docentes de la Universidad que es 100% de encuestados; el 100% de docentes manifiestan **Siempre**, promueven el uso apropiado del tiempo al enfatizar la importancia de lograr las metas planificadas.

Tabla 9

¿asume la obligación de fomentar en los colegas un entorno comprensivo?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	25
No	71	75
TOTAL	96	100,0

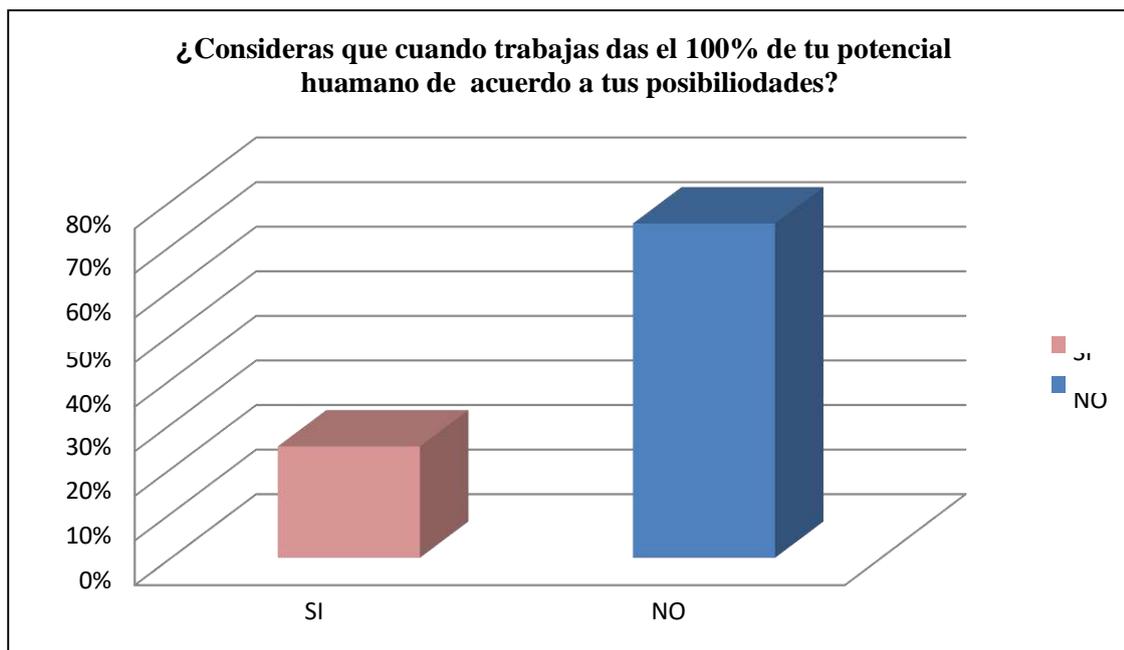


Figura 7 ¿asume la obligación de fomentar en los colegas un entorno comprensivo?

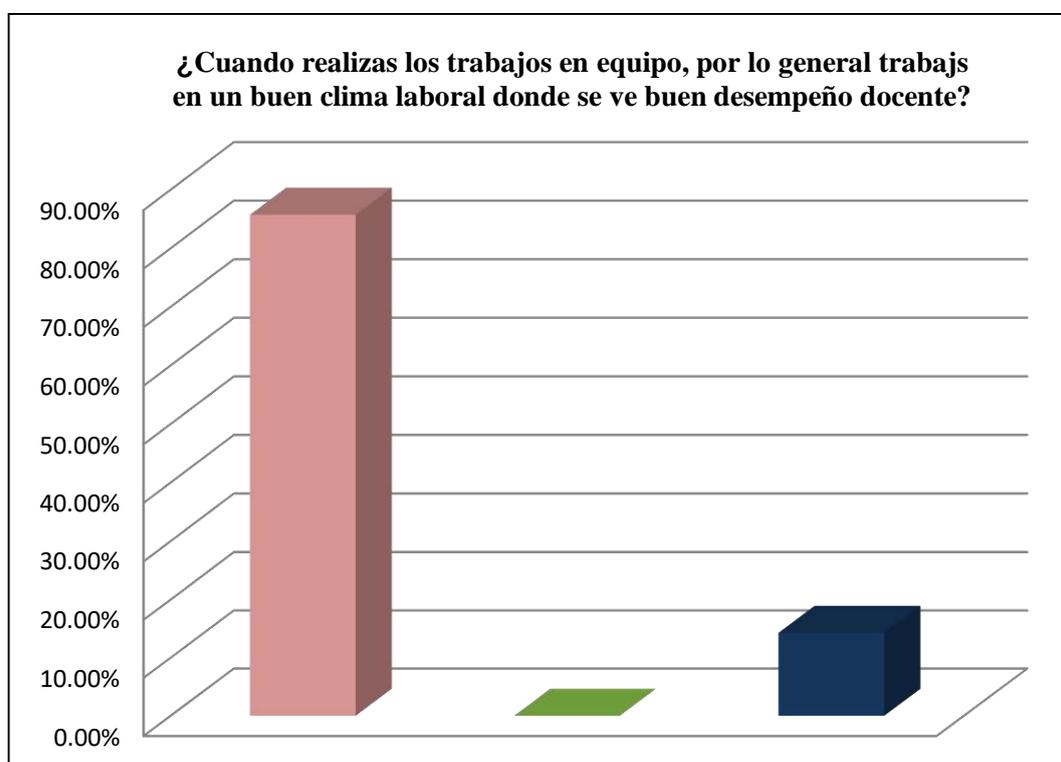
## INTERPRETACIÓN:

En el gráfico podemos observar de una muestra de 96 docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión que es 100% de encuestados; el 75 % de docentes manifiestan **No**, asume la obligación de fomentar en los colegas un entorno comprensivo, y el 25 % de docentes manifiestan **Si**, asume la obligación de fomentar en los colegas un entorno comprensivo.

Tabla 10

*¿Le preocupa el desempeño de la institución en comparación a los estudiantes?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Utilizo	83	87
Nunca	0	0
A veces utilizo	12	13
TOTAL	95	100,0



*Figura 8* ¿Le preocupa el desempeño de la institución en comparación a los estudiantes?

### **INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico podemos observar de una muestra de 96 docentes de la Universidad que es 100% de encuestados; el 87 % de docentes manifiestan **Utilizo**, le preocupa el desempeño de la institución en comparación a los estudiantes, y el 13 % de docentes manifiestan **A veces utilizo**, le preocupa el desempeño de la institución en comparación a los estudiantes.

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

Los cuadros presentados son:

#### **4.3. De las Hipótesis:**

Según al contraste de Suposición conforme a los esquemas descriptivos.

#### **Hipótesis General**

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

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

Si la valía  $p > 0,05$ , se admite  $H_0$ . Si la valía  $p < 0,05$  se impugna  $H_0$

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

DIMENSIONES DE LAS VARIABLES		EL CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Liderazgo Docente	Correspondencia de Pearson	1	,832(**)
Compromiso Docente	Sig. (doble)		,000
	N	96	96
Toma de Decisiones	Correspondencia de Pearson	,832(**)	1
	Sig. (doble)	,000	
	N	96	96

**\*\* según al esquema la correspondencia es reveladora 0,01 (doble).**

En este esquema logramos contemplar que la mayor parte de los docentes de un modelo de 96 docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de

Huacho, del modelo en el cuadro se consiguió conforme a la tabla la correspondencia de  $r=0.832$ , y un  $p=0.000(p<.05)$  con lo que se accede la suposición dualidad y se refuta la suposición anulada. A lo que, se logra exponer de modo estadístico la existencia de atribución conforme al Clima institucional y su influencia con el desempeño docente, considerando las dimensiones del Clima Laboral en los docentes, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

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

### **COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

Una vez desarrollado la investigación podemos ver que se demuestra que existe influencia significativa en el buen clima laboral para un buen desempeño docente en aula, existiendo Liderazgo de los docentes como parte del clima laboral y esta influye en el desempeño docente así como el Compromiso docentes , siendo una de las dimensiones del Clima laboral también tenemos lo importante que es la Toma de decisiones frente a un acto de la vida real, el Potencial Humano, influyen significativamente con el desempeño docente, en los alumnos de la Universidad el logro de un buen clima laboral las estrategias didácticas más asertivas en su formación, en las diferentes actividades que se desarrolla en aula, durante su formación profesional de los alumnos de los diferentes carreras profesionales.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

En esta investigación como se evidencia cuando se trata de una investigación sobre el buen clima laboral y la importancia que esta tiene en el desempeño docente, por ello la importancia de realizar un análisis con las investigaciones similares a la investigación que se han investigado y el impacto que tuvo la realización de las mismas, por ello el planteamiento de dicha investigación, para tener como referencia de los logros obtenidos, los aciertos y desaciertos que encontraron durante la ejecución de su proyecto, y que tan productiva fue su planeación y ejecución, tomándolo como referencia la realización de esta investigación.

**Manrique (2017)**, en su presente trabajo de investigación titulado: El Clima Laboral como factor determinante de la funcionalidad administrativa del colegio Alfa y Omega del Municipio de la Libertad”, en Guatemala. En su investigación llego a las siguientes conclusiones, en esta investigación se conoció el carácter determinante de la funcionabilidad administrativa y como se refleja el clima laboral en dicho colegio, sobre el clima laboral en los docentes del colegio Alfa y Omega se puede evidenciar que, si existe influencia y sobre todo en el factor determinante de la funcionabilidad administrativa, la importancia que se visualiza en el desempeño docente, La manera en la que se creó esta propuesta, que es humana y social, es por medio de la inducción, la participación y la flexibilidad, todas ellas tienen como base un punto de vista constructivista, esto es que la

opinión de los individuos está en primer lugar, los estudiantes consideran que el ambiente laboral es el factor que determina totalmente la operatividad del colegio. Además, tienen una noción positiva del director, la importancia es la dirección que le otorga el cargo que tiene en la escuela, por esta razón la buena administración y el empeño en su labor de cada docente, que tiene el ambiente laboral en consecuencia a la autoridad que le otorga el puesto que desempeña en la escuela; además, consideran de suma importancia que se les tome en consideración a los docentes en el momento de realizar actividades lúdicas y culturales, ya que ellos se sienten relacionados y comprometidos con la escuela (p. 78).

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

1.- Conseguimos el logro de los trabajos en equipos entre los docentes, logrando en ellos, un buen clima laboral donde los docentes en diferentes actividades interactúan y comparten con respeto en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.- También se concluyó en nuestra investigación el compromiso por parte de los docentes sobre un buen clima laboral y como esta influye en las mejoras del desempeño docente y con ello la mejora académica en los alumnos obteniendo profesionales de calidad.

3.- La importancia del logro de un buen clima laboral, está basado en la actitud del docente, que este posee frente a los diversos momentos y situaciones que se presenten, teniendo en cuenta, lo importante que es, el logro de los objetivos y metas trazadas en la enseñanza con nuestros alumnos.

## **6.2.-Recomendaciones:**

**1.-** Se sugiere a los profesores de la institución por medio de diferentes habilidades y actividades lúdicas implementadas dentro del aula que promuevan el trabajo en grupo y que genere un buen ambiente de trabajo.

2.- Es recomendable general un buen clima laboral, desarrollando charlas y capacitaciones para mejorar las relaciones sociales y laborales, para mejorar el servicio que brindan los docentes ese desempeño como docente, va promover y generar las mejoras y el potencial humano, en las diferentes actividades desarrolladas en aula.

3.- Se encomienda a los profesores de la Universidad la importancia de la toma de decisiones en las diferentes actividades que desarrollan con los alumnos, enseñarles la importancia que saber tomar decisiones oportunas y asertivas frente a una situación problemática que se presente.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

**Alfonso (2017)**, en su tesis: “El clima escolar como factor de calidad en los centros de educación primaria de la provincia de Ourense”. Universidad de Vigo. España.

**Aliaga M. N. (2018)**, en su investigación que “la comprensión lectora es un proceso interpsicológico”, Editorial Boletín. Perú.

**Aquino (2016)**, en su tesis “Administración de Recursos Humanos de la Universidad de San Carlos” de la facultad de ciencias económicas y sociales, de Guatemala.

**Cortés (2019)**, en su tesis de “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Administración de servicios de salud para optar el grado de magister, Nachón, Xalapa, en la ciudad de Veracruz, México.

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

**Edel y García (2017)**, en su investigación “Clima y compromiso organizacional”, Institución educativa del nivel primaria de Xalapa de la Universidad Veracruz, México.

**Guerra y Villarreal (2017)**, en su tesis “Inteligencia Emocional Y Desempeño Docente En El Proceso De Enseñanza Aprendizaje”, en su tesis de Maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica - La Cantuta – Lima

**Gómez y Gutiérrez (2016)**, en su tesis “Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Manejo de Conflictos Organizacionales adoptados por Gerentes más exitosos de Venezuela para el año 2016” Universidad de San Carlos de la facultad de ciencias económicas y sociales de Guatemala.

**Manrique (2017)**, en su tesis: “El Clima Laboral como factor determinante de la funcionalidad administrativa del colegio Alfa y Omega del Municipio de la Libertad en su Nivel Primaria”, departamento de Huehuetenango, Guatemala.

**Pérez (2018)**, en su investigación “Calidad del clima Institucional y la motivación necesaria para que puedan realizar mejor su labor” Editorial Boletín. Perú.

**Romero (2017)** en su tesis “Relación entre clima laboral y desempeño de docentes de la provincia de Cañete” en la institución educativa Julio César 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=fFCo9kAde5w](http://www.youtube.com/watch?v=fFCo9kAde5w)
- [www.youtube.com/watch?v=compression lectora YmyJxkHof4Q](http://www.youtube.com/watch?v=compression lectora YmyJxkHof4Q)
- [www.youtube.com/watch?v=\\_hábito lectorx6hTnX4630](http://www.youtube.com/watch?v=_hábito lectorx6hTnX4630)
- <http://www.educared.edu.pe/planlector/DetalleImplementar/1266/¿como-elaborar-un-plan-lector?/>
- [http://www.santillana.com.co/niveles de la comprensión lectora\\_inf/index.php](http://www.santillana.com.co/niveles de la comprensión lectora_inf/index.php)
- [www.santillana.com.co/alfaguara/catalogo\\_colecciones.php](http://www.santillana.com.co/alfaguara/catalogo_colecciones.php)
- <http://www.santillana.com.co/habito>.

lector alfaguara/catalogo\_colecciones.php?paginaCornu, L. (2012) La confianza y el trabajo en equipo. (Consultado el 10 de marzo del 2018). Disponible en URL:

<http://definicion.de/trabajoenequipo/confianza/>

Pacheco, M (2011) *Características del Liderazgo*. (Consultado el 21 de agosto del 2012). Disponible en URL:

<http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor/>

Sulca, A. y Román, P. (2006). *Estadística aplicada a la investigación Educativa*. (Consultado el 12 de setiembre del 2012) Perú: San Marcos. Disponible en URL :[http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/lambayeque/tesis\\_unprg\\_estrategias\\_motivacionales\\_de\\_mapas\\_conceptuales\\_para\\_el\\_aprendisaje\\_sig.pdf](http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/lambayeque/tesis_unprg_estrategias_motivacionales_de_mapas_conceptuales_para_el_aprendisaje_sig.pdf).

## ANEXOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente, en esta herramienta de trabajo de investigación le pedimos que responda las preguntas con sinceridad ya que la información es confidencial y para uso exclusivo de investigación.

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
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 algún momento en la sobre burocracia y la manera en que esto afectó al espíritu de su grupo de trabajo?					
2.	¿En algún momento en el que te sentiste menospreciado en la institución, cuales fueron tu conducta frente a tus colegas, ?					
3.	¿Evalúas las técnicas de enseñanza que poseen los profesores de la especialidad, son interesantes y te motivan?					
4.	¿generalmente respondes con agrado en el momento en que los colegas te felicitan y te muestran su admiración luego de terminar la jornada laboral?					
5.	¿Actualmente los profesores de la escuela te solicita que leas parte del libro en voz baja para no molestar a los otros?					
<b>COMPROMISO DEL DOCENTE</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Realiza acciones dentro de la programación laboral que ha planificado anteriormente.					
7.	Es significativo que se acate el programa de trabajo.					
8.	¿ Utiliza de manera correcta el tiempo en las clases cuando está optimista?					
9.	¿Promueve el uso apropiado del tiempo al enfatizar la importancia de lograr las metas planificadas?					
<b>TOMA DE DESICIONES</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
10.	La conversación con los estudiantes se hace de manera asertiva y consistente, haciendo entender la importancia del sector, ¿y experimentas sentimientos encontrados en el momento en que no lo consigues?					

11.	¿Usa la escritura para comunicarse con los profesores y explicarles en qué consiste la labor del equipo en relación a una actividad?					
12.	Escoge soluciones a fin de solucionar dificultades en situaciones apropiados.					
13.	¿Genera un ambiente de labor en la institución universitaria de manera correcta con el fin de crear un vínculo de empatía con sus colegas?					
14.	Facilita un entorno de labor en el que los objetivos se busquen colectivamente y con devoción.					

<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 profesores dentro del aula le transmiten con mucha tolerancia y métodos diferentes para aprender de manera significativa?					
2.	¿Te apetecería unirse a distintos proyectos de colaboración con tus colegas de oficio?					
3.	¿En qué momento percibes que te haces más comprenden tus colegas de trabajo dentro de un grupo o en una persona?					
4.	¿Te gustaría que en tu institución se realizaran talleres y se implementaran actividades que fomentaban métodos de enseñanza?					
5.	¿En qué momento lees un libro sobre el mismo tema previo a las clases, percibes que te posibilitan entregarles a los estudiantes mayores estrategias de Didáctica?					
<b>AMBITO SOCIAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	¿asume la obligación de fomentar en los colegas un entorno comprensivo?					
7.	¿En qué forma y por qué forma transmitís seguridad a los otros colegas con respecto a cómo actúan y se comportan frente a ellos?					
8.	¿genera confianza y positividad en el trabajo en oposición a tus colegas, siendo los que suman menos los que restan?					
9.	Comparte y debate acerca de acontecimientos actuales					

<b>AMBITO LABORAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
10.	¿Le preocupa el desempeño de la institución en comparación a los estudiantes?					
11.	¿Pone cuidado en desarrollar diversas labores que favorezcan una buena labor?					
12.	¿felicita y aplaude con mucha asiduidad las buenas acciones de los estudiantes en relación a su progreso académico?					
13.	¿Patrocina el excelente desempeño y las actividades lúdicas, de los colegas en el momento de desarrollar su labor?					
14.	¿Brindas incentivos por la buena performance del estudio de los estudiantes y lo haces llegar a tus colegas de labores?					

---

**Mag. Omar Antonio, Acedo Guerrero**  
**ASESOR**

---

**Dra. Yaneth Marlube, Rivera Minaya**  
**PRESIDENTE**

---

**Dra. Julia Marina, Bravo Montoya**  
**SECRETARIO**

---

**Mag. Riss Paveli, García Grimaldo**  
**VOCAL**