



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce
Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Orlanda Aurora Vera Benavides (ORCID: 0000-0002-4595-183)

ASESOR:

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación e Idiomas

Piura- Perú

2019

Dedicatoria

Con todo mi aprecio y cariño dedico este esfuerzo en primer lugar a Dios, por ser el artífice de mi vida y permitirme construir día a día mi vida profesional.

Además a mi esposo el Sr. Jhon Mantuano Sánchez, por estar en los momentos más importantes de mi vida llegando con su apoyo y palabra de aliento, fortaleciendo con su amor todas las decisiones que me he propuesto tomar y que son un adelanto para nuestra familia.

A mis hijos, Josué Armando; Isaac Alejandro Mantuano Vera, que con su existencia han dado a mi vida el impulso para seguir y no derrotarme en las pruebas que he soportado.

Agradecimiento

Por todo lo que significa este gran paso en mi formación profesional, agradezco a Dios, cada instante que pasé preparándome como Posgrado de Maestro. Así mismo, a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo del Perú, por haberme dotado de conocimientos en esta línea de formación de grado de Maestro en Administración Educativa.

De manera especial a mi tutor de tesis el Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar, por entregarme todos sus conocimientos y haberme guiado acertadamente en este trabajo. Y en general a mis docentes y compañeros por haber tenido el honor de compartir esta faceta estudiantil.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Orlanda Aurora Vera Benavides, identificada con C.I 0917629602; estudiante del Programa Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador 2018.”

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, 03 de mayo de 2019



Orlanda Vera Benavides

C.I. 0914126602

ÍNDICE

Pág.

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
ÍNDICE.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.2. Trabajos Previos.....	6
1.3.2. Concepto de Clima laboral.....	14
1.3.3. Conceptos de Desempeño docente.....	20
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación del estudio.....	28
1.6. Hipótesis.....	29
1.6.1. Hipótesis General.....	29
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	29
1.7. Objetivos.....	29
1.7.1. Objetivo General.....	29
1.7.2. Objetivos Específicos.....	29
II MÉTODO.....	30
2.1 Tipo de investigación.....	30
Diseño de investigación.....	30
Variables, Operacionalización.....	31
2.2.1. Operacionalización de las variables.....	32
2.2. Escenario de estudio.....	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	36
2.4.1. Técnica.....	36
2.4.2. Instrumentos.....	36
2.4.3. Validación y confiabilidad de instrumentos.....	36
2.7 Aspectos éticos.....	37

III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS	64
Anexo 01 Matriz de consistencia	65
Anexo 02 Instrumentos - Cuestionario sobre desempeño docente.....	67
Anexo 03 Instrumentos - Cuestionario sobre clima laboral	68
Anexo 04 Ficha técnica del instrumento para medir la la incidencia de la consejería estudiantil en la deserción escolar de los estudiantes de primero de bachillerato de la unidad educativa fiscal Tránsito Amaguaña, Guayaquil, 2018	69
Anexo 05 Consentimiento del plantel educativo	71
Anexo 06 Matriz de Validación de instrumento por expertos	72
Anexo 07 Matriz de Validación de instrumento por expertos 2.....	73
Anexo 08 Matriz de validación del instrumento	74
Anexo 09 Pruebas fotográficas.....	75
Anexo 10: Acta de originalidad de Turnitín	76
Anexo 11: Pantallazo del porcentaje Turnitín	77
Anexo 12: Autorización de publicación de tesis en Repositorio Institucional.....	78
Anexo 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	79

Índice de tablas

Tabla 1:Variable clima laboral	32
Tabla 2:Variable Desempeño docente.....	34
Tabla 3 Nivel de desempeño en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del Cantón Milagro,Ecuador 2018.....	38
Tabla 4:Nivel del clima laboral en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del Cantón Milagro, Ecuador 2018.....	39
Tabla 5:Correlación entre la variable clima laboral y variable desempeño docente	40
Tabla 6:Incidencia del clima laboral en la dimensión Personal del desempeño docente. ..	41
Tabla 7:Correlación entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente.	42
Tabla 8: Incidencia del clima laboral en la dimensión Profesional del desempeño docente.	43
Tabla 9:Correlación entre entre el clima laboral y la dimensión Profesional del desempeño docente.....	44
Tabla 10:Incidencia del clima laboral en la dimensión Social del desempeño docente.....	45
Tabla 11:Correlación entre entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente.....	46
Tabla 12:Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018.	47
Tabla 13;Correlación entre el clima laboral y el desempeño docente.	48

Resumen

La investigación se desarrolló con el título “Clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador 2018”, con el objetivo de determinar la relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018; siendo esta investigación no experimental – transversal; siendo la investigación descriptiva-correlacional; donde se trabajó con una población no probabilística y que asciende a 19 docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador 2018, y para lo cual se consideró como instrumento para la recolección de datos a la encuesta, siendo que se elaboró una encuesta para cada variable en base a los objetivos propuestos; información que tras ser tabulada y plasmada en tablas por un experto nos permitió llegar a la conclusión de que al analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente, el estudio muestra que los docentes que muestran un nivel regular en este, son los docentes que también alcanzan el mismo nivel en su desempeño como docentes; por el contrario, un buen clima laboral u organizacional se presenta sobre todo en el grupo de docentes que muestran un desempeño docente que alcanza un nivel bueno. En este caso también se observa que los docentes que muestran tener un buen clima laboral, son aquellos docentes que muestran contar con un desempeño docente alto.

Palabras claves: clima laboral, desempeño profesional, nivel

Abstract

The research was developed with the title "Work climate and the teaching performance of the educational unit Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador 2018, with the aim of determining the significant relationship between the work environment and the teaching performance of the educational unit Paúl Ponce Rivadeneira, El Canton Milagro - Ecuador, 2018; being this research non-experimental - transversal; being descriptive-correlational research; where we work with a non-probabilistic population that amounts to 19 teachers from the Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador 2018, educational unit; and for which it was considered as an instrument for the data collection to the survey, being that a survey was elaborated for each variable based on the proposed objectives; information that after being tabulated and reflected in tables by an expert allowed us to reach the conclusion that when analyzing the relationship between the work climate and the teaching performance, the study shows that the teachers who show a regular level in this, are the teachers who also reach the same level in their performance as teachers; on the contrary, a good work or organizational climate is presented above all in the group of teachers who show a teaching performance that reaches a good level. In this case it is also observed that teachers who show a good work environment are those teachers who show a high teaching performance.

Keywords: work environment, professional performance, level

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales inconvenientes que enfrenta la humanidad de hoy es la crisis en los centros laborales, los mismos que tiene cambios de mirada hacia una sociedad que no debe solamente cumplir con horas de trabajo sino que ese ambiente sea el adecuado. Los propósitos detrás del cambio son básicos, ya que obedecen a cambios en el ámbito social, en la cultura, en la creación del saber y en la necesidad de contribuir, desde la instrucción hasta la organización de órdenes sociales basadas en el voto, cada vez más equitativas.

Hay algunos factores que afectan al desempeño docente por parte de actividades diversas y variadas labores de la directiva, profesores y personal administrativo en las organizaciones instructivas. El desempeño de los individuos del establecimiento instructivo puede ser bueno o malo, debido al clima laboral actual siendo severo con los estándares educativos. Asimismo, completando su trabajo en la dirección, en pedagogía y en lo referente a lo administrativo con deleite y dedicación. Los impactos de la sociedad en el clima laboral varían después de algún tiempo, los avances mecánicos, los cambios instructivos del Estado, las leyes educativas, la naturaleza multifacética de los deberes del trabajo y la preocupación por mejorar la instrucción ecuatoriana. Dentro del desempeño del docente, las conexiones relacionales, la cooperación y una idónea comunicación apoyan a tener un lugar de trabajo decente (clima laboral) que implica ofrecer un servicio instructivo decente.

En los últimos tiempos, es normal que las organizaciones instructivas públicas realicen una instrucción de alta calidad y una impresión perpetua en el desarrollo académico para mediarla, reorientarla y optimizarla. Tanto el gobierno del país como algunos gobiernos territoriales y locales se han sumado a la propuesta de motivarlos para mejorarlos y, para que esto ocurra, es importante realizar actividades evaluativas que se imaginen como preparaciones renovadas y duraderas, e investigaciones que generen datos que permitan reflexionar sobre la realidad instructiva y por lo tanto hacer cambios e ella.

Las entidades instructivas son espacios favoritos donde tenemos la oportunidad de descubrir cómo vivir respectivamente y desarrollar aptitudes importantes para terminar siendo residentes conscientes. Esperando las cualidades que amparan una vida libre y plena, con el objetivo de que podamos probarlas durante la duración de nuestras vidas.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2016) La estructura de un idóneo desempeño docente caracteriza los puntos fuertes, habilidades y exposiciones que describen una instrucción decente y que se espera de todos los instructores de la escuela básica en educación regular, en todo el territorio nacional. Comprende un entendimiento especializado y que tenga que ver con los gobernantes, los educadores y la sociedad en torno a las habilidades que se requieren para comandar a los instructores y educadores de la nación, en fases progresivas de su profesión experta, para lograr que todo el aprendizaje sea igual

Para Méndez (2006) El punto de partida del clima laboral se encuentra en el mundo de la sociología donde las relaciones humanas subrayan la importancia del hombre con respecto a su trabajo e interés en un marco social para alcanzar su máximo desarrollo.

En estos días es una prueba tener establecimientos instructivos donde cada uno de los individuos se trabaja como grupo por una razón en común, dependiendo de un desempeño docente apropiado donde se dan las condiciones fundamentales para un lugar de trabajo adecuado (clima laboral). Al ser el clima de trabajo una de las variables prevalentes que impactan en la conducta de los individuos desde la instrucción a la realidad que nos rodea y que condiciona las dimensiones de la inspiración de trabajo y el desempeño del trabajador, esto conduce a conocer los objetivos para los que deben cumplir. En cualquier institución el trabajo debe inferir un nivel de responsabilidad en el ambiente que debe ser placentero.

La Unidad Educativa Paúl Ponce localizado en "El Cantón Milagro - Ecuador, 2018, cuenta con 19 educadores entre los nombrados y empleados, es allí donde también se puede ver que las conexiones individuales y el desempeño o rendimiento

de los instructores no son atendidos legítimamente; es importante reconocer el problema en la organización y sus impactos potenciales para los logros del aprendizaje y las actividades como un aspecto importante de la realidad instructiva.

Esa es la razón, que tras la perseverancia de los problemas identificados con el rendimiento del trabajador y el ambiente, para lo cual debe identificarse el tipo de relaciones que se desarrollan en el trabajo con los miembros de esa comunidad.

1.1 Realidad Problemática

La educación es un medio laboral que merece ser atendido desde sus integrantes, tales como: estudiantes, docentes y administrativos e incluso el medio social que lo rodea, sin embargo, para el gobierno central, los medios de comunicación y, por lo tanto, el pensar de la población, en nuestra nación, la emergencia en la educación básica tiene como factor recurrente al alumno. Cabe destacar que el educador en la escuela es el especialista principal en el aprendizaje del estudiante y, a pesar de no ser el operador principal que produce la instrucción, es fundamental que se evalúe su trabajo para buscar sistemas de desarrollo para el mismo.

La instrucción como vocación tiene el derecho de reflejarse en el trabajo de los educadores. El significado y la gloria de los practicantes y sus profesiones están sujetos a las peticiones y deseos de los procedimientos culturales y sociales que los abarcan. Posteriormente, las profesiones cambian la orientación de su labor, su innovación y su incentivo debido a los procedimientos monetarios, culturales y sociales que solicitan ajustes, pero también para la ejecución de sus propios expertos como una red de expertos.

El docente en el aula demuestra lo que el clima de trabajo le ocasiona, si ese docente es calmado, entusiasta, dinámico es producto de una buena dirección y de un clima laboral adecuado, mientras que un maestro enclaustrado en sus mismas ideas monótonas lleva a sus estudiantes esa desidia producto de un ambiente laboral poco agradable.

"Es posible que exista una organización cuando al menos dos personas se reúnen para coordinarse entre sí y lograr objetivos compartidos, que no se pueden lograr a través de la actividad individual" (Chiavenato, 2000, p.36).

La naturaleza donde el instructor de la calidad de trabajo con regularidad, el tratamiento que un directivo puede tener con sus maestros y diferentes subordinados, la conexión entre asociados e incluso la interacción con estudiantes y sus tutores, entre otros, establece componentes que conforman lo que llamamos clima laboral. Lo que es más, el clima laboral puede ser una conexión o un impedimento para que se cumpla su principal objetivo que es educar con amor en la entidad educativa en todas o en las áreas específicas que están dentro de ella, también puede ser un factor de refinamiento y efecto positivo en la conducta de los individuos que laboran en ella. Al final del día, es la articulación individual de la "observación" que los educadores, jefes y funcionarios se crean de la asociación de trabajo que tiene el establecimiento instructivo en el que laboran y que directamente influye en el desempeño o rendimiento de sí mismos.

En este sentido, uno de los mandados centrales de la escuela es que los profesores se agreguen a la mejora de la actuación y práctica profesional como educadores, con el objetivo definitivo de ampliar el aprendizaje de sus alumnos. El punto más lejano a la administración burocrática de las escuelas, en las condiciones actuales, se está reduciendo progresivamente. Reforzar la idea de los equipos de supervisión en base a políticas nacionales, hacer fuerzas motivadoras para compensar el interés y extender la preparación y la mejora de la administración del centro y genera cambios en el desempeño.

Según las investigaciones analizadas, los países que tienen mejores resultados son aquellas que tienen programas para mejorar y formar al personal docente y en la cual la figura del instructor aprecia un reconocimiento que le permite, lejos de toda ley, contar con la potestad para desarrollar adecuadamente su trabajo, mientras que además tiene grandes deseos de mejora de sus estudios a lo largo de su vida como educador.

Un clima decente o un horrible o buen clima laboral tendrán repercusiones para la entidad instructiva en una dimensión positiva y negativa, caracterizada por el discernimiento que los individuos tienen de la entidad educativa. Entre los resultados positivos, podemos mencionar los siguientes: cumplimiento de objetivos individuales y agregados, pruebas reconocibles más prominentes, satisfacción del docente, cumplimiento laboral de los educadores, ajustes al cambio, desarrollo más notable, etc. Entre los resultados contrarios, podemos llamar la atención sobre: desadaptación, disminución del profesorado y la cantidad

de salas de estudio llenas, absentismo de los instructores y, además, de los alumnos que ven un clima horrible, poco desarrollo de educadores, no realización de sus funciones, etc.

En lo referente a Ecuador, los enfoques referidos al clima laboral han sido completados por las organizaciones, de todos modos, aún existen estos problemas de trabajo en educadores que, al igual que sus compañeros de trabajo, deben compartir períodos prolongados de tiempo de trabajo. En definitiva, los programas de educación nos enmarcan al ejercicio de docentes bien preparados, brindando posibilidades que van desde copagos de escuelas, a resultados potenciales de cuotas de costos educativos de la universidad, escuelas de posgrado, etc.

Sea como fuere, dentro de la República del Ecuador, desde 1996, se hicieron cambios a la instrucción esencial que comprendió un acuerdo de diez grados. Las consecuencias de este cambio se produjeron hasta el final de 2006. Cuando se fomentó la reforma educativa el sistema educativo efectuó las pruebas sintomáticas a la población docente y estudiantil nacional de formación educativa fiscal, en donde una clara disminución del rendimiento era clara, al igual que las estrategias instructivas se descontextualizaron de la realidad instructiva de la nación y que los modelos académicos empleados no reaccionaron a las necesidades locales y nacionales de la población, "siendo que a medida que avanzaban progresivamente hacia un punto de vista empresarial, se alejaban de una comprensión académica del proceso de aprendizaje enseñanza" (Ministerio de Educación del Ecuador, 2014)

En el colegio donde se realizó este estudio se ha notado que existe una contradicción respecto de cómo los educadores piensan, sienten que se desarrollan dentro de la entidad y se relacionan con sus demás compañeros de trabajo siendo esto causante que la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira Milagro, Ecuador, 2018, no puedan cumplir con sus objetivos como organización educativa, y al mismo tiempo, no pueda satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su personal; lo que afecta directamente en la forma de enseñanza que reciben sus alumnos y por ende en su rendimiento académico.

Este trabajo de investigación, en ese punto, se realizará en la unidad instructiva Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador - 2018, para obtener información identificada sobre el desempeño de los maestros y el efecto en el clima laboral.

Este trabajo planea reunir datos pertinentes para que las personas que deciden en la entidad instructiva puedan hacerlo con información de real y actualizada.

1.2. Trabajos Previos

A Nivel Internacional

Entre los estudios que se anteceden a la presente investigación tenemos los siguientes:

- Ortiz (2017), presentó su tesis cuyo tema es “Clima organizacional y desempeño docente” en la Escuela de Educación Básica Víctor Raúl Haya de la Torre, en San Juan de Lurigancho, Lima. en el año 2017. Esta investigación básica otorga información sobre 23 maestros mediante un programa estadístico SPSS. de donde se obtuvo diversas anotaciones para comprender los agentes que afectan al clima laboral.
- García y Segura (2014) presentaron su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caja en el año 2013. El tipo de investigación es no experimental correlacional y transversal. Se tomaron en cuenta a 11 docentes en la encuesta a quienes se aplicaron un cuestionario que fue analizado mediante la confiabilidad del Alfa Cronbach ($\alpha=0.905$) lo que se botó que fue confiable el material preparado. Los docentes de este plantel tienen conflictos de relaciones interpersonales y de comunicación así lo revelan este estudio en la recolección de datos. Por lo tanto, debe darse prioridad a mejorar el clima laboral urgentemente.
- Alcalá (2011) su trabajo titulado “Clima organizacional en una institución educativa de Educación Superior” La investigación es de tipo descriptivo correlacional con corte transversal y se consultaron a 111 empleados. La conclusión tiene la percepción de tener un clima más o menos regular en medio de conflictos laborales. Se pregunta y se investiga cómo es el trabajo a diario y si la influencia del entorno es el adecuado, llegando a concluir que efectivamente, un docente no rinde lo suficiente porque no tiene una tranquilidad absoluta en su trabajo.
- Montalvo (2011) es su tesis denominada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas de UGEL en el año 2008. El diseño de la investigación es descriptiva correlacional transversal. Se investigó dos variables que permitieron conocer si cuánto afecta el ambiente laboral a las actividades que realizan los

maestros en el aula y con sus compañeros. Siempre se tiene dudas sobre si el maestro tiene ganas de trabajar a diario con alumnos con actitudes irrelevantes, o si tiene deseos de compartir con sus compañeros de labores sólo porque debe tener en su pensamiento algún tipo de problema que no lo deja dar todo de sí. Es por ello, que esta tesis tiene la finalidad de fomentar un mejor clima laboral y por ende obtener como resultado un óptimo desempeño docente,

A nivel Nacional

Las investigaciones revisadas a nivel nacional que tienen que ver con la temática del clima laboral y del desempeño docente, son las siguientes:

- Uria (2011) se presenta el tema “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cia. Ltda. de la ciudad del Azuay-Ecuador. Año 2011. Esta investigación es de desarrollo no experimental, descriptivo correlacional con un enfoque transversal. La forma de selección de la muestra es no pirobalística. En este trabajo se conoció como es el desempeño de los trabajadores que en gran medida se vio afectado por la falta de un liderazgo organizacional.
- Medina. (2017), presenta su tesis titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, en la ciudad de Quito. Este documento se desarrolló para conocer que incide en el ambiente de trabajo, tras diseñar una investigación no experimental y descriptiva. Se aplicó una encuesta estandarizada para que pueda revelar que existe microclimas en el interior de este lugar. Lo cual afecta porque trabajan en grupos y no en equipo.
- Enríquez y Calderón (2017) presenta su tema titulado “El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de la Escuela Ecuador”. Esta investigación se plantea como objetivo investigar cuantitativamente y cualitativamente los efectos del clima en sus maestros. Los resultados se obtuvieron tras una muestra de 60 profesores con la finalidad de tomar la decisión de tomar decisiones para que mejoren los problemas que les aqueja, especialmente para que puedan darse cuenta si el clima

laboral influye directamente en la calidad del esfuerzo que le ponen a los trabajos diarios donde los que ganan son los estudiantes y la propia institución

1.3 Teorías relacionadas al tema

1-3-1 Teoría sobre consejería estudiantil

❖ Teoría De Las Relaciones Interpersonales De Schutz's

Schutz (1998) trata de aclarar la conducta relacional que depende de la introducción hacia los demás. Los individuos se situarían hacia los demás según lo indicado por cualidades específicas que decidirían la conducta relacional. El individuo necesita a otras personas: requisito de reconocimiento, obtención, oportunidad, necesidades relacionales. Tales necesidades deben ser satisfechas a través de una asociación con alguien más. Para la iluminación de sus pensamientos, Schutz utiliza similitudes espaciales que delimitan tres zonas en las que se comunican los requisitos relacionales: la zona de consideración, la zona de control y la zona de afición:

La Incorporación: Necesidad de vinculación con los demás. Debe considerarse significativo para otra persona y ser reconocido en el ámbito del otro y en sus reuniones. Debe incorporarse, coordinarse y, además, sentir entusiasmo por el otro individuo. Se muestra a través de prácticas para atraer la consideración y el entusiasmo de los demás.

El control: procedimientos interpersonales de liderazgo básico. Lo diferente debe ser percibido como hábil y atento y, además, el espacio en el que se comunica la consideración hacia el otro individuo. Esta necesidad incorporaría tener poder, gobernar a otros ... que se externaliza a través de la conducta de la persona antes que otros.

El Amor: Sentimientos íntimos de solicitud individual y entusiasta. El requisito de calidez, la necesidad de adorar y ser amado por el otro. Las condiciones perfectas para el cumplimiento de las necesidades relacionales se comunican cuando hay una armonía entre estas tres zonas. Cada conducta puede ser vista como inadecuada o como extrema.

❖ Teoría de las Relaciones Interpersonales De Rogers

Según lo indicado por Boeree (2006), la hipótesis de Rogers fue aplicado en clínicas, en vista de los largos períodos de participación con los pacientes. Rogers imparte esto a Freud, por ejemplo, al igual que es una hipótesis especialmente rica y en pleno desarrollo (muy considerada) y desarrollada inteligentemente, con una amplia aplicación en sus estadíos en el plano de la administración educativa.

No obstante, no tiene nada que ver con Freud en la forma en que Rogers cree que los individuos son fundamentalmente grandes o sólidos, o, si no, nada que no sea terrible. En otras palabras, se piensa que lo psicológico se relaciona con el movimiento de la vida y comprende el comportamiento disfuncional, el mal comportamiento y otras cuestiones humanas, como curvas de la tendencia común. Además, no tiene nada que ver con Freud en que la hipótesis de Rogers es sencilla en un nivel básico.

En este sentido, no solo es básico, ¡aunque sea rico! En la totalidad de su expansión, la hipótesis de Rogers se desarrolla a partir de un "poder de vida" solitario que llama la inclinación completa. Esto se puede caracterizar como una inspiración innata presente en todos los tipos de vida para desarrollar sus posibilidades en el mejor grado posible. No estamos hablando aquí solo de supervivencia: Rogers comprendió que todos los animales buscan hacer lo mejor de su realidad, y en caso de que fracasen en su motivación, no será un resultado directo de la ausencia de deseos lo cual afecta a la organización educativa en el logro de su misión y visión. Por lo cual, cada grupo se aislaría y no tendrían orientaciones comunes que afectarían a las relaciones entre los docentes y los directivos que a su vez tengan una buena dirección.

Rogers se abre en este extraordinario proceso de necesidad o pensamiento, las diversas intenciones que los diferentes académicos notan. Nos pregunta, ¿por qué razón necesitamos agua, alimento y aire? ¿Por qué razón buscamos la adoración, la seguridad y un sentimiento de habilidad? ¿Por qué, a decir verdad, tratamos de encontrar nuevos medicamentos, imaginar nuevas fuentes de vitalidad o hacer nuevas obras creativas? Rogers reacciona: a la luz del hecho de que es nuestra tendencia como seres vivos a hacer lo mejor posible.

❖ La Teoría Interpersonal De Sullivan

En este sentido, Gardner (1999) comunica que, Sullivan conceptualiza la identidad como un arreglo de vitalidad, con energías existentes, ya sea como presión (potencial de acción) o como cambios de vitalidad (posee actividades). Se separa en las necesidades de presiones y malestar.

Para Sullivan, las necesidades son explícitas y se pueden satisfacer; la ansiedad, por otra parte, es general y no se puede satisfacer de manera similar. El bienestar es lo que nos permite aflojar el nerviosismo y no se puede obtener seguridad sin ayuda externa. El cumplimiento, es decir, si se satisfacen las necesidades esto otorga seguridad a quienes son parte de ella. Un individuo adulto, con una identidad completamente coordinada, crea tipos de conducta que satisfacen sus necesidades internas y las demandas externas de la sociedad. Nadie puede buscar su propio cumplimiento, apoya a Sullivan, sin pensar en los resultados de sus actividades para otras personas. Quizás este sea un destacado entre sus compromisos más significativos para una visión desarrollada y ajustada de la actividad individual y pública que al estar al servicio de los usuarios deben tener en cuenta su situación de satisfacción personal.

Imagina a la persona como un "medio" de muchas cooperaciones. Estas asociaciones son "aquí y allá" el individuo, creador, de necesidades en evolución, que experimenta siete fases de desarrollo durante una duración alucinante: adolescencia, juventud, preadolescente, pre adulto, tardío inmaduro y adulto.

Sullivan vio que la mejora relacional se producía en siete fases, desde la juventud hasta el desarrollo de la edad adulta. Los cambios de identidad son casi ciertos en medio de avances entre etapas que las personas deben atravesar para desarrollarse, en medio de las relaciones interpersonales pues unos con otros se complementan en el ámbito personal y laboral entre los docentes y los administrativos. El bienestar de la comunidad educativa tiene a su haber una gran gestión que luche por sacar adelante a los estudiantes que puedan involucrar a todos los padres de familia.

❖ **La teoría de la inteligencia emocional de Goleman**

Según lo indicado por Goleman (1996), la idea de una visión entusiasta (inteligencia emocional) ha alcanzado prácticamente todos los lados de nuestro planeta, como dibujos animados divertidos, proyectos instructivos, juguetes que el estado agrega a su avance o individuos agrupados que se aseguran de mirar a través de sus cómplices todavía. De hecho, incluso la UNESCO impulsó una actividad mundial en 2002 y envió a los pastores de capacitación de 140 naciones una afirmación con los 10 estándares fundamentales básicos para enviar programas de aprendizaje social y apasionado donde las emociones se entrelazan y sobreponen el ánimo de las personas.

Asombrado por el impacto abrumador de trastornos apasionados y conscientes, mientras que las pruebas de CI no iluminaron el acto de un individuo en sus ejercicios académicos, expertos o individuales, Daniel Goleman se ha esforzado por desentrañar qué factores deciden los contrastes comprobados que existen, por ejemplo, entre Especialista "estrella" y algunos otros situados en un punto medio, o entre un asesino y un señor predicador de la palabra que dejó vitales enseñanzas de un maestro que cada día enfrenta su vocación con factores que ocasionan un desánimo en su trabajo.

Su hipótesis garantiza que, todo el tiempo, la distinción se encuentra en la disposición de aptitudes que él ha llamado "inteligencia emocional", entre las que surgen la discreción, la excitación, la compasión, la incansabilidad y la capacidad de persuadirse. Si bien una parte de estas habilidades se puede organizar en nuestro material hereditario, y muchas otras se forman en medio de los largos periodos primarios de la vida, la prueba confirmada por una investigación sin fondo demuestra que las aptitudes apasionadas son vulnerables de ser académicas y consumadas durante toda la vida.

Si se utilizan técnicas de ajuste para esto, las personas se relacionarían de forma óptima en sus ámbitos y encontrarían mejores formas de comunicación, de asertividad y empatía.

❖ **La teoría de las inteligencias múltiples de Gardner**

La hipótesis más reciente en el área de la Psicología sobre el surgido de ideas, explicadas por Gardner (1993) y sus socios de la tarea zero de la Escuela de Educación de Harvard,

abandonan la oxigenación del conocimiento prácticamente extraordinaria. Hasta hoy, solo se evaluaron y reforzaron los conocimientos numéricos y fonéticos legítimos (prueba de Binet). En contraste con este origen, la hipótesis de IM (numerosas ideas) comprende la capacidad intelectual como muchas aptitudes, dones y capacidades mentales llamadas "ideas". Todos los individuos tienen estas aptitudes, capacidades mentales y habilidades en diversas dimensiones de avance.

El creador de la hipótesis, Howard Gardner, separa ocho tipos de conocimiento, como lo indica nuestro examen, abordaremos los siguientes aspectos:

Inteligencia relacional: capacidad para ubicarse en el lugar del otro y habilidad para tratarlo. Nos hace mejorar la asociación con los demás (habilidades sociales y compasión). Nos permite obtener otros y, como norma, lo descubrimos en grandes representantes de ventas, funcionarios gubernamentales, educadores o especialistas. El conocimiento intrapersonal y relacional conforma la Inteligencia Emocional y juntos decidimos nuestra capacidad para coordinar nuestra propia vida de una manera aceptable.

También podríamos decir que los instructores que muestran reacciones salvajes tienen una baja dimensión de avance en dos ideas (intrapersonal y relacional) y que, como en las otras, necesitan realizar un cálculo sólido de cómo mejorar estas dimensiones de aprendizaje y, por lo tanto, tener la Capacidad para instruir a los estudiantes en su límite y ejecución más extremos.

❖ **La teorías del clima laboral**

En el caso de Domínguez y García (2013), el clima laboral depende de discernimientos individuales, ejemplos repetitivos de conducta, mentalidades y emociones que retratan la vida en la asociación, al igual que las conexiones entre las reuniones de trabajo, los representantes y la ejecución del trabajo, para desarrollarse en su ambiente de trabajo.

Para tomar en cuenta el clima laboral como variable de la presente investigación, es importante tomar como una especie de perspectiva una parte de las hipótesis de conducta jerárquica. Sin intentar debilitar todas las formas actuales de lidiar con el clima laboral, sin

embargo, recupere aquellos que ofrecen una manera de lidiar con el objeto de concentrarse desde el campo instructivo y que reflejen la posición hipotética del presente trabajo, por esta razón es significativo y Es esencial que comencemos por investigar dos de las diferentes metodologías que han reforzado las mediciones utilizadas para evaluar el clima laboral en una organización instructiva.

❖ **Teoría de Clima Organizacional de Likert**

Brunet (2004) señala que la hipótesis del clima laboral o institucional u organizacional, o los marcos jerárquicos, de Rensis Likert, permite describir en la medida de las circunstancias y los resultados lógicos la idea de las atmósferas que se consideran, y además permite desglosar el trabajo de los factores. Que conforman el ambiente que se vigila.

En la hipótesis de los sistemas, Likert (referido por Brunet, 2004) afirma que la conducta de los subordinados está causada, en cierto grado, por la conducta reguladora y por las condiciones autorizadas que ven y, en cierta medida, por sus datos, Sus observaciones, sus expectativas, sus capacidades y sus cualidades.

Asimismo, dice que la respuesta de una persona a cualquier circunstancia es un elemento confiable de su impresión de ello. Lo que corresponde es la manera en que ves las cosas y no la realidad abstracta, lo que no puede ver una persona en el clima organizacional, es quizás un medio importante para lograr una idea de cómo se siente una persona cuando no anda nada bien es su trabajo o si por el contrario su ánimo se contagia haciendo un ambiente exitoso.

❖ **Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo**

Según Meza (2015), la hipótesis de las relaciones internas de los seres humanos también se llamó la escuela humanística de organización, creada por Elton Mayo, (1880-1949) y sus colegas, desarrollada durante la década de 1930, Se llevó a cabo una prueba en Estados Unidos mediante el instrumento Hawthorne. De la que se obtuvo importante información.

Esta hipótesis se concibió sobre la necesidad de abordar la inclinación sólida para deshumanizar el trabajo, surgiendo con el uso de técnicas minuciosas, lógicas y exactas a las que los trabajadores deberían someterse de manera ordenada.

Se retrata por la importancia que proporciona para el factor humano en la organización. A diferencia de Taylor y sus partidarios que al principio estaban preocupados por la asociación objetiva de trabajo, los analistas dirigieron una investigación que los llevó a descubrir que la productividad moderna, es decir, la ejecución en el trabajo, no es solo una cuestión de asociación y legitimación. sin embargo, además, una cuestión de inspiración de los trabajadores y la satisfacción de sus necesidades humanas.

La hipótesis de las relaciones humanas, iniciada por las inspiraciones, necesidades y la investigación del hombre y su condición social dentro de la organización. Esta hipótesis propone que el componente humano es lo más significativo en la organización.

Orígenes De La Teoría De Las Relaciones Humanas:

Los cuatro impulsores principales que dan respuesta a la hipótesis de las relaciones humanas son:

- Necesidad de adaptar y armonizar la gestión
- La mejora de los supuestos teóricos de las ciencias humanas.
- Los pensamientos de la lógica imparcial de John Dewey y la dinámica ciencia del cerebro de Kart Lewin, Dewey, de manera indirecta, y Lewin, tanto más legítimamente, contribuyeron significativamente a su origen.

- Los acabados de la prueba de Hawthorne. En algún lugar entre el rango de 1927 a 1932

1.3.2. Concepto de Clima laboral

El clima es una idea amplia y compleja que aparece junto con la metodología de la ciencia humana, la ciencia del cerebro y la conducta autorizada, siendo una idea que se ha

desarrollado y obtenido compromisos de diferentes controles de la conducta humana, en la actualidad está generalmente conectada al campo de entrenamiento. Esta idea,

Brunet (2011) considera que el clima laboral se conoció en la investigación cerebral organizativa de Gellerman en el año 1960. Este tema de importancia para aquellas asociaciones enfocadas que buscan lograr una mejor eficiencia y mejora en la administración ofrecida se concentra en los procedimientos internos caracterizados por diferentes autores, desde el ángulo mental, sociológico y regulador hasta el punto de vista instructivo.

El clima de trabajo para Chiavenato (2007) alude a la condición actual entre los individuos de la entidad. Está firmemente conectado con el nivel de inspiración, es ideal cuando proporciona el cumplimiento de las necesidades individuales y el auge ético de los individuos, y ominoso cuando estas necesidades no se pueden satisfacer.

En este sentido, Mujica de González y Pérez de Maldonado (2006) plantean el requisito de que las prácticas de trabajo se orientan a crear un ambiente agradable, lo que fomenta los procedimientos de mejora del personal de las entidades, a la luz del hecho de que la tarea que expulsa el impacto del territorio emocional del individuo en su movimiento diario produce pocos resultados laborales.

El clima en las organizaciones instructivas según lo que sostiene Rodríguez (2004) se considera como "la disposición de las cualidades psicosociales de una entidad instructiva, dictada por cada uno de esos elementos o componentes auxiliares, individuales y útiles del establecimiento educativo que se incorporan en un poder particular versátil resultando un estilo imposible de perderse".

A partir de esto, es esencial subrayar que en los establecimientos instructivos se toma al clima como el espacio para la reunión, la socialización y la preparación para el aprendizaje de la concurrencia democrática, tanto para los alumnos como para los educadores, directores, personal administrativo y tutores. Es necesario, entonces, que las escuelas estén integradas en espacios donde cada uno de sus individuos sea estimado, considerado, asegurado, con puertas abiertas equivalentes que reafirmen su propia valoración. Chiavenato (2009)

Características del clima laboral

Silva (1996), nos revela que en el clima laboral es clara la diferencia impermanente en el estado de ánimo de los individuos, esto se debe a varias razones, entre ellas: largos tramos

de pago por sus servicios, largos períodos de mes a mes, la transmisión de recompensas, incremento de compensaciones, disminución de la fuerza laboral, rotación de directores, etc. A manera de ejemplo: cuando hay un incremento general en los salarios, la inspiración de los especialistas se expande y se puede decir muy bien que ellos quieren, en realidad circunstancia sí, a diferencia de dar una expansión en las tasas de pago, se hizo un recorte de personal.

Como puntos destacados del clima de trabajo del centro, Silva (1996) toma nota del acompañamiento:

- Es exterior a la persona.
- Te envuelve, pero es diverso a la vista del individuo
- Existe en la entidad.
- Se analiza mediante diferentes métodos.
- No es lo mismo que la cultura autoritaria.

Rodríguez (2001) indica que el clima laboral está representado por:

- Al ser perpetuo, es decir, las organizaciones mantienen una dependencia específica del lugar de trabajo con ciertos cambios progresivos.
- La conducta de los trabajadores se ve alterada por el ambiente de una organización.
- El ambiente de la organización afecta la dedicación y la identificación de los especialistas.
- Los servidores cambian el ambiente de trabajo de la entidad y además influyen en sus propias prácticas y mentalidades.
- Los factores básicos de la organización influyen en la atmósfera del equivalente y, por lo tanto, la atmósfera puede influir en estos factores.

- Los problemas en la asociación, por ejemplo, la rotación y la falta de asistencia pueden ser una alerta de que en la organización hay un lugar de trabajo horrible, lo que implica que sus representantes podrían estar decepcionados.

Como debería ser obvio, el clima en el trabajo y la conducta de los individuos tienen una relación compenetrada, ya que la primera crea un impacto significativo en los individuos, es decir, de manera directa y indirecta, la observación que los individuos tienen del clima laboral produce resultados en su actuar; de igual manera, podemos decir que la conducta de los individuos afecta el clima laboral.

Dimensiones del Clima Organizacional

En tal sentido, Lewin en su hipótesis de campo garantiza que el comportamiento humano se basa en dos factores básicos: la totalidad de los componentes y las ocasiones que existen juntas en una circunstancia determinada, y el campo dinámico que proporciona el supuesto campo mental individual, que es un ejemplo compuesto de impresión de cada persona y que decide su método para ver o ver las cosas en su condición (Chiavetano, 2007) con base en las metodologías de estos autores y para delimitar esta investigación, trabajo como elementos pertinentes del del clima laboral las siguientes dimensiones:

❖ Autonomía

Una pieza crucial del entorno que denota un clima laboral en la instrucción hoy en día, está conectada a una exhibición del desempeño docente, apta para crear diferentes habilidades que potencien la actividad de su función de manera independiente.

Es significativo que haya un patrón sólido en el plan de vanguardia de los puestos para la formación de grupos de trabajo autónomos o autoguiados, considerados como reuniones de personas cuyos mandados se actualizan para establecer un alto nivel de relación y que tienen la Experto para decidir sobre las opciones con respecto al reconocimiento del trabajo (Chiavetano, 2007)

Esto aclara que el autogobierno del trabajo es una de las piezas en el logro de una asociación de vanguardia; de todos modos, es significativo que esta independencia debe estar relacionada con la obligación obtenida en cuanto a los objetivos clave del establecimiento, por ejemplo, considerar el trabajo como un grupo, es decir, no discutimos autosuficiencia singular, sin embargo, de grupo.

Satisfacción

La satisfacción es otro componente del clima laboral que ha sido examinado por algunos creadores de conducta autorizada como un componente clave, que ha provocado diversas perspectivas sobre su importancia y definición.

Chiavenato (2007) declara acerca de la conducta de los individuos de una entidad "Busque solo una manera aceptable y no el enfoque más ideal para llevar a cabo una responsabilidad; no busca el mayor beneficio, pero sí el beneficio con un resultado satisfactorio. Sus metas son relativas y consideran cada circunstancia a la que se enfrenta. "(, P.67)

Robbins (2004), aclara que la satisfacción de la actividad es una variable necesaria caracterizada como la distinción entre la compensación obtenida por los especialistas y lo que ellos piensan que deben obtener, habla de una mentalidad, en lugar de una conducta.

Según lo indicado por Luthans (2008), debe establecerse una conexión similar entre el deber y la satisfacción con el clima laboral hay trabajadores que están felices en su trabajos por la debido trato óptimo que les brindan.

Las hablar de la satisfacción la respuesta está llena de sentimientos o reacciones entusiastas a diferentes elementos del trabajo de la persona, que fluctúan según la posición que ocupa, la organización para la que trabaja e incluso la edad del individuo. De tal manera, Robbins y Timothy (2008) señalan que esta es una razón en sí misma, es decir, "el trabajador mantiene un marco mental inspirador en la asociación para lograr esto". Además, se caracteriza como una variable de conducta autorizada, que demuestra el estado de ánimo general de la persona a su propio trabajo.

Así también, (Olaz, 2009), mantiene la satisfacción laboral "es el estado de ánimo individual para trabajar, esto puede ser positivo (satisfacción) o negativo (decepción)". A través de su investigación, los administradores de establecimientos instructivos pueden darse cuenta de

los impactos producidos por los enfoques, reglas, estrategias, acuerdos generales de la asociación en el personal.

En esta estructura de pensamientos, la satisfacción del trabajo se identifica con la idea del trabajo y los que conforman el entorno de trabajo. En consecuencia, Davis y Newstrom (2002) lo caracterizan como la disposición de sentimientos buenos o molestos con los que el representante ve su trabajo, que se muestran en ciertas disposiciones de trabajo. Además, para los creadores, el cumplimiento del trabajo es un sentimiento de deleite o agonía, no es lo mismo que las contemplaciones, objetivos y metas de conducta, que ayudan a los supervisores a anticipar el impacto de las tareas en la conducta futura.

En general, los exámenes encuentran que el cumplimiento del trabajador aumenta cuando el jefe rápido es comprensivo y está bien dispuesto, aplaude la gran ejecución, sintoniza con las evaluaciones de los representantes y demuestra un entusiasmo individual por ellos. (Robbins, 2004)

❖ **Comunicación**

A partir de la idea de comunicación como "El procedimiento mediante el cual los datos y las implicaciones se transmiten a partir de un individuo y luego a otro. Además, es el mejor enfoque para identificarse con otros individuos a través de pensamientos, realidades, consideraciones y cualidades". (Chiavenato, 2007) Se debe ver entonces que la correspondencia es el procedimiento porque a las personas les une los sentimientos y por ello el intercambio en el trabajo será siempre el mejor.

Para comprender el significado y el impacto de los directores y la comunicación en una asociación, esto debe verse desde dos ángulos, primero como un componente fundamental de las conexiones relacionales y segundo como un instrumento de administración "Sin correspondencia, nada se lograría en las asociaciones. Los directores están preocupados por dos tipo de correspondencia: relacional y jerárquica "(Robbins, 2004).

La verdad sea dicha, debemos destacar la naturaleza frágil y compleja de la excelente comunicación, dado que, como lo especifica Robbins (2004), "Correspondencia es el intercambio y buena identificación en el estilo de los datos o pensamientos no se han transmitido, la correspondencia No se ha hecho "(p. 315). Esto es la prueba de que con buen agrado se fecunda a los mejores empleados.

1.3.3. Conceptos de Desempeño docente

Definiciones acerca del desempeño docente.

Según lo indicado por Chiroque, Chunga y Sigfredo (2006), el desempeño el del maestro es el eje que activa el procedimiento de organización dentro de la organización de capacitación formal de varios estados y naciones, por lo tanto, se deben establecer las condiciones que elijan completar las prácticas evaluativas bajo esta idea de preparación y avanzar en el fortalecimiento de las habilidades suficientes para que el suplente descubra cómo distinguir sus errores, fallas y victorias; aptitudes que le permitieron, por lo tanto, crear prácticas expectantes y preventivas de los desafíos que podrían avanzar hacia el desarrollo y la combinación de sus objetivos pedagógicos.

En Europa en los últimos años, probablemente las identidades más significativas en lo referente a la educación se han entregado a investigaciones de arreglos instructivos, por ejemplo, la instancia de Mestre (1995) que ha visto los problemas complicados de la organización escolar, Local, estatal y los regalos del gobierno a la escuela, la condición social en que se encuentra, y las conexiones entre tutoría y avance financiero son dificultades realmente intrigantes. En cualquier caso, hay una deformidad notable en la organización de la capacitación: no se considera que la prima esencial esté en la organización curricular y que, de esta manera, cualquier punto de vista jerárquico debe unirse a todo lo que pensamos sobre el aprendizaje (Román, 1994).

El punto de vista hipotético que sustenta la investigación actual se ha desarrollado en relación con los dos factores (1) ejecución del educador (experto, medición individual) y (2) organización del aprendizaje y partes del procedimiento instructivo).

En lo referente al desempeño docente, comenzó a caracterizar de manera general lo que debe ser un educador, como lo indican Orellana, Ramón y Bossio (2009), dice que el instructor es un experto que dedicó un tiempo significativo a la educación y el conocimiento de ciertos aprendizajes.

Como autoridad de una información específica y en la actividad de información que le permite relacionar información, estructura la esencia de la educación de la manera más ideal, ya sea utilizando los instrumentos de intervención de la palabra o las metodologías notables que influyen en la comprensión de la enseñanza. , organizando un procedimiento denominado instrucción de aprendizaje. Para Orellana, Ramón y Bossio (2009), el educador es una persona experta que se ha preparado y concentrado para mostrar a los estudios secundarios una información específica o región de la ciencia, la humanística o la mano de obra. Asimismo, se ha enmarcado para fomentar sistemas o técnicas de trabajo que el estudiante debe crear para lograr su aprendizaje. El trabajo del instructor incorpora la utilización del plan curricular, que se utiliza para ajustar los puntos a educar, el equivalente a aumentar los procedimientos, medios y materiales, con esta evaluación para buscar la comprensión y asegurar la nueva información y lograr un aprendizaje poderoso en el suplente. Juntos, hay otra perspectiva clave con la que el instructor crece, por ejemplo, la organización de la clase y las estrategias para lograr el aprendizaje. Por la templanza de la preparación obtenida y la preparación procede del educador para practicar sus capacidades con capacidad, aprendizaje y aptitud.

Por otra parte, Enríquez (2006) sostiene que el educador es un experto que debe dominar una información particular y compleja (la educativa), que incorpora los procedimientos en los que está incrustada, que elige con dimensiones de independencia sobre la sustancia, técnicas y Los sistemas, que crean metodologías alentadoras según la heterogeneidad de los estudiantes de nivel inferior, clasifican los entornos de aprendizaje, mediando en varios enfoques para apoyar los procedimientos de desarrollo del aprendizaje a partir de las necesidades específicas de cada uno de sus estudios secundarios.

Según el examen realizado por Cooper (1997), insiste y expresa que el instructor es la persona que acepta la responsabilidad de ayudar a otros individuos a aprender y continuar de otra manera distintiva. Poco a poco, esta asignación se guarda para las personas cuyo principal dominio o capacidad relacionada con la palabra es permitir que otras personas adapten el nuevo aprendizaje y desarrollen nuevos tipos de conducta; Normalmente se considera que un instructor certificado competente debe tener dominio de la pretensión de la fama de la cultura humana, el límite analítico, el límite educativo, la independencia competente, la gran coherencia, la dimensión moral indiscutible, la cultura general satisfactoria, la instrucción y el trabajo de administración social, la compasión, capacidad para fomentar una atmósfera psicosocial participativa y un complejo arreglo extra de psicológico, expresivo y de identidad, por ejemplo, iniciativa y confianza.

En cuanto a la ejecución, en general, Chiavenato (2000) puede reconocer muy bien la visión de la recompensa y el esfuerzo realizado, a la luz de las capacidades y los límites de la población general y su impresión del trabajo que realizan. Según lo indicado por Montenegro (2007) como la satisfacción de la obligación como persona o cosa que funciona, la satisfacción de los compromisos innatos al llamamiento, cargo u oficio, actuar, trabajar y participar de manera atractiva en un movimiento. Según lo indicado por Chiavenato (2000), el desempeño es "Una tarea crucial del pionero y su grupo es construir el marco para estimar la ejecución de la asociación, de modo que quede claro cuáles son las indicaciones de la asociación y cuáles son dependientes. en ellos puede canalizar el pensamiento y la actividad a lo largo del ciclo económico en los diversos procedimientos ". Además, para Guerra-López (2007: 206) "Ellos caracterizan la mejora de la ejecución como un punto de vista eficiente para mejorar la rentabilidad y la capacidad, utilizando una progresión de técnicas y metodología para presenciar las puertas abiertas identificadas con el desempeño de individuos. "(Pariona, 2015).

Con respecto al desempeño docente, Montenegro (2007) lo definió como "la realización de las funciones de instrucción". Siendo este autor el que manifiesta que el desempeño docente está controlada por elementos relacionados con el instructor, el estudiante y la tierra, y que la ejecución se practica en varios campos o niveles: el entorno socio-social, la condición

institucional, la condición de aula y en el campo. Poseer educador a través de la actividad inteligente. En un sentido similar, Robalino (2005) piensa que el desempeño del docente "es el procedimiento de reunión de sus límites expertos, su propio aire y su deber social de: articular conexiones enormes entre los segmentos que influyen en la formación de los estudiantes; un interés en la administración instructiva; reforzar una cultura institucional basada en la ley y mediar en el plan, el uso y la evaluación de los enfoques instructivos nacionales y cercanos, para avanzar en el aprendizaje de los estudiantes y la mejora de las aptitudes y capacidades para siempre".

Para Cuenca (2007), a partir de ahora, el desempeño docente se encuentra en un procedimiento de progreso y se mueve desde su actividad convencional de transmitir el material de información considerado con autoridad sustancial y una referencia grande y verificable de la convocatoria, hacia un método abierto y dinámico para asegurar que sus alumnos descubran cómo establecer su propia relación con el aprendizaje. Teniendo en cuenta los diversos creadores a los que nos referimos, podemos reconocer que es importante subrayar que cuando se discute la ejecución del instructor, se hace referencia al ejercicio práctico de cómo los individuos ejecutan los compromisos característicos de su vocación, posición u ocupación. De esta manera, Chiroque Chunga y Sigfredo (2006) certifican que la "evaluación del desempeño del instructor alude al procedimiento de evaluación de las prácticas practicadas por los educadores en relación con los compromisos intrínsecos de su vocación, cargo u oficio", esa es la razón por la que la ejecución del entrenamiento se evalúa para mejorar la calidad instructiva y para calificar la vocación educativa. Para esto, la evaluación muestra capacidades y cualidades bien caracterizadas que se consideran en la temporada de utilización. Por lo tanto, la importancia de caracterizar los puntos de referencia que se completan como premisa para completar el procedimiento de evaluación. De esta manera, Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006) señalan que en la actualidad, la habilidad, habilidad demostrable y devoción que se espera de ellos, impone una obligación extraordinaria al instructor.

La idea es que las personas que están aprendiendo, las jóvenes y los jóvenes entienden lo que hacen, dependen en gran medida del trabajo que les demos, es decir, de la

manera en que los persuadimos, cómo presentamos la sustancia, cómo los componemos. Cada una de estas conexiones depende del movimiento conjunto que debemos hacer con ellas, ya que comprendemos que la instrucción y el aprendizaje son un procedimiento de desarrollo compartido. En consecuencia, es fundamental que aceptemos otro trabajo que infiere una progresión de capacidades para realizar: Planifique ejercicios de aprendizaje que reaccionen a las primas de los estudiantes suplentes, fomente un dominio de respeto y confianza, avance los canales de correspondencia, aliente a los estudiosos para que aprendan cómo aprender. .

El docente y la innovación

Es de suma importancia que el docente anime la imaginación y el desarrollo, avance el movimiento mental, ofrezca ayuda para incorporar el aprendizaje y tenga en cuenta los compromisos de los alumnos de nivel inferior. Esa es la razón por la necesidad de potenciar el trabajo del instructor imaginativo, para los creadores, el educador tiene un increíble deber de satisfacer; Por lo tanto, el educador creará al máximo su capacidad, investigación y dedicación a su trabajo. El instructor logrará que el suplente aprenda y comprenda lo que él considera, utilizará para ello métodos de inspiración, sustancia intrigante y atractiva identificada con su mundo; El educador compondrá su trabajo a través de la disposición satisfactoria del plan de clase. Durante el tiempo dedicado al desarrollo de la enseñanza del aprendizaje, el educador recordará que la educación se realiza en el aprendizaje (no de una manera diferente). Educar sin aprender no es instruir. La instrucción es en la medida en que el estudiante aprende, no solo cumple, el horario, las horas de clase, etc. Posteriormente, el educador desarrolla una progresión de capacidades fundamentales para lograr un proceso pedagógico adecuado.

Dimensiones del desempeño docente

Un aporte importante es conocer sobre la segunda variable que es desempeño docente. La misma que fortalece en las aulas en medio de sus actividades diarias y de la capacidad creativa que demuestra con sus alumnos.

❖ **Dimensión personal.-** En esta medida, el instructor debe aceptar un comportamiento imaginativo, básico, inventivo y persistente en el aula, el establecimiento instructivo y la red, impartir enfáticamente en todas las dimensiones de la relación. Debería enfatizarse sobre la construcción de su autoaprendizaje para siempre, la información de su tarea instructiva, progresando constantemente hacia el mejoramiento individual, social y experto. Desarrolle una confianza sólida que le permita vencer los choques y las insatisfacciones individuales, laborales y sociales, a pesar de compartir encuentros de instrucción para fortalecer las características individuales y creer en lo que hace, demostrando un sustento de administración y responsabilidad para sus alumnos y la nación. Procurar construir una identidad decente con estándares, convicciones y cualidades caracterizadas, mostrando lucidez entre lo que se dice y se hace. Además, perciba la utilización viable de la capacitación en la vida de la persona, perciba y practique procedimientos internos, por ejemplo, subjetivos, inspiradores y entusiastas, y prácticas que promueven su plena sensación y mejora efectiva.

❖ **La dimensión profesional.-** Se hace referencia a la forma en que el educador debe organizar suficientemente el procedimiento instructivo que reacciona a las primas y necesidades de los estudiantes suplentes, lo que se agrega a un ambiente de trabajo suficiente en el salón de clases, a pesar de lo pésimo que pueda estar pasando en su trabajo.

Agregue al desarrollo de la red alentadora conectada por un PEI (Plan Educativo Interactivo), tal que cultiva un clima de respeto y confianza. El educador debe considerar a sus suplentes como un individuo, produciendo ideas propias positivas en los suplentes.

Poner en práctica evaluaciones sin tensiones en relación con el ritmo y el aprendizaje de cada estudiante, empoderamiento de la asociación, solidaridad, resistencia y colaboración. Diríjase como persona media de disputas en la sala de estudio sin aparecer, de acuerdo con las señales, solicitudes y ofertas para no hacer dudas o arruinar. Apoyar el avance de las propensiones, solicitud y limpieza individual. Y, además, avance los canales de inversión a través de: La asociación de discusiones e intercambios sobre temas de primera calidad e información de la reunión, haciendo espacios para pensamientos y conclusiones, tolerando

intercesiones, independientemente de que no sean claras o sólidas, en busca de enfoques para iluminarlos. sin recortar la brusquedad, potenciar la mediación de los estudiosos no restringidos mediante métodos para consultas básicas y claras, alentar a los estudiantes a descubrir cómo aprender, estimar el esfuerzo de los aprendices para el logro del aprendizaje. Vigoriza la imaginación, avanza el movimiento mental.

- ❖ **La dimensión social.-** En este aspecto, se debe considerar que el trabajo del profesor en la sociedad actual es formar hombres y que sean preparados como pioneros, además de sentirse identificados con la comunidad escolar en la que trabajan, estando asociados con sus actividades y apoyar el trabajo en situaciones que se le presenten. Es imperativo que el docente se vea como un ejemplo de trabajo y estabilidad dentro de su localidad, para administrar, apoyar, prevenir, ayudar a los individuos desde la red. Avanzar en una amplia gama de articulaciones sociales, y en general lo que se puede fortalecer el carácter nacional, actuar como operadores evidentes de progreso en la red.

También es significativo lo que Montenegro (2007) sale; demuestra que el campo de actividad de la ejecución del educador está variado, de todos modos puede estar muy bien ubicado en cuatro dimensiones: la actividad del instructor en el propio yo, lo que hace en el aula y otras condiciones de aprendizaje, que crea en la condición del plantel y que practica En el marco sociocultural. El trabajo que el educador crea sobre sí mismo se identifica con su preparación y la asociación de su propia vida.

Mejoramiento de desempeño docente

Para Flores (2003), es un objetivo que se logra mediante evaluaciones incesantes y espacios de preparación, esto se comprende dentro del avance del personal como circunstancias. Se ejecuta en función de la evaluación del personal que muestra, lo que se logra mediante metas claras.

Los objetivos comienzan a partir de las necesidades académicas e instructivas del estudiante e inspiran al personal de instrucción para que funcione como un grupo, para mejorar el nivel de eficacia en la organización instructiva. Los deseos se coordinan en el proceso de evaluación del educador, lo que influye en los instructores para crear objetivos de ejecución

de grupo. A partir de ahora nos revela una escritura de escuelas viables de tal manera que la acompaña:

La escuela en la que los instructores laboran, lo que depende de una organización sinérgica en la disposición de los problemas en una ruta universitaria y en un intercambio académico perpetuo, puede ofrecer enormes ventajas en lo que respecta al aprendizaje de los alumnos y el logro de los objetivos que se han cumplido.

Funciones del docente

Para auditar las atribuciones del instructor, nos referiremos a Chacha (2009) que condensa la ocupación a la que se llama educador:

1. **Capacidad curricular.** Infiere la organización curricular, ya que, con esto, prevé los ejercicios que completará con sus suplentes, en vista de los recursos de gestión de los programas educativos, sin pasar por alto los ajustes que deben hacerse, a la luz del entorno social en el que se encuentra el enfoque instructivo. Según las normas del Proyecto Educativo Institucional.
2. **Capacidad didáctica.** Se refiere al uso de los programas educativos para la sala de estudio. Es para actualizar esta increíble variedad de actividades: utilización de recursos, uso de actualizaciones inspiradoras e introducciones meta-subjetivas por parte del educador, en este sentido que permiten el procedimiento de aprendizaje, para lograr los objetivos educativos y de preparación que los programas educativos buscan. para.
3. **Trabajo de evaluación.** La evaluación comprende ese espacio increíble en el que podemos mostrar los logros alcanzados en medio del procedimiento de aprendizaje. A través de esta acción, puede hacer y reproducir el truco, ganando a lo largo de estas líneas, una instrucción genuina que abarca todo.
4. **Ejercicios instructivos de trabajo.** Permite ir a cada suplente de manera personalizada e ir con él en sus tareas diarias, al igual que en sus propias elecciones y requisitos. Esta disposición de instrucción del instructor debe ser coherente y, además,

implica un contacto directo con la familia del estudiante para asesorar y organizar las actividades de desarrollo instructivo por separado.

5. **Capacitación contante.** Es fundamental que el educador se encuentre actualmente actualizado en su campo de expertos, para reaccionar moralmente a las dificultades del minuto verificable en el que se encuentra.

1.4. Formulación del problema

¿Existe una relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la Unidad Educativa Paúl Ponce Rivadeneira, del Cantón Milagro, Ecuador, 2018?

Preguntas específicas

- ¿Cómo es la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa?
- ¿En qué medida las relaciones interpersonales afectan el clima laboral del plantel?
- ¿Favorece el trabajo en equipo al clima laboral de la Unidad Educativa Paul Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador 2018?

1.5. Justificación del estudio

Relevancia social

La relevancia social implica conocer los resultados para mejorar la calidad del clima laboral tanto del personal la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador 2018, y una mejora en el desempeño docente del profesorado de esta institución.

Aporte Metodológico

El compromiso metodológico, la investigación da dos instrumentos creados en base a la población examinada, estos materiales, técnicas e instrumentos fueron aprobados por los criterios de confiabilidad, también pueden ser utilizados por diferentes investigadores para llegar al fondo de una problemática.

Aporte Teórico

La investigación está legitimada por el hecho de que permite establecer la relación del clima laboral con el desempeño docente, hipotéticamente trabajada con las metodologías de los autores Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006) referidas por Pariona (2015); quien planteó que "el educador tiene una obligación increíble de satisfacer; por lo tanto, el instructor creará al máximo su habilidad, investigación y mejor práctica en el trabajo y para ello el educador debe trabajar en una situación perfecta que le permita ofrecer al estudiante su potencial más extremo.

Aporte Práctico

En el aspecto práctico se promueve que los docentes tengan mejores medios de trabajar y que entre sus miembros se apoyen para mejorar su atmósfera laboral y los resultados sean el éxito.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H1 Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018.

H0 No existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

H1 Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente.

H2 Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Profesional del desempeño docente.

H3 Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente.

Determinar la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Profesional del desempeño docente.

Determinar la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente.

II. MÉTODO

El esbozo o diseño de la investigación está direccionada hacia la exploración mostrada para lograr los objetivos establecidos se encuentra dentro del método cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2010) informan que esta estrategia "utiliza la acumulación de información para probar especulaciones, en vista de la estimación cuantitativa y el examen de hechos para llegar a ejemplos de conductas y pruebas de hipótesis". La investigación requiere la adquisición de información observacional sobre los factores del examen para establecer las relaciones entre ambos.

2.1 Tipo de investigación

Descriptivo-Correlacional: Dado que esta investigación permite explorar la variable clima laboral y la variable desempeño docente, de la misma manera evodecnar la relación que existe en la Unidad Educativa Paúl Ponce Rivadeneira de la ciudad de Milagro-Ecuador 2018.

Diseño de investigación

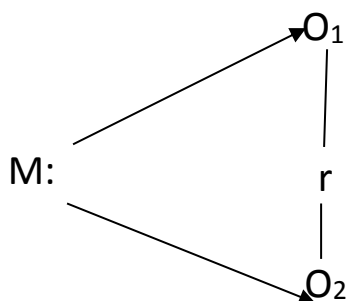
En la investigación, los datos se han recopilado sin la intercesión intencional del investigación; ya que no hay influencia sobre las variables, es una estructura no de prueba. Según lo indicado por Velásquez y Rey (2005), este tipo de diseños "depende de obtener datos, ya que las variables se muestran en la realidad examinada, sin la más mínima influencia o alteración en ellas por el investigador.

Para señalar la clase de investigación se la define como no experimental - Transversal dado que la correlación se la observa en los objetivos que se presentan en el comportamiento individual en los involucrados de este tema que luego se conectan y relacionan.

Sáenz (2011) alude a que "La investigación descriptiva, relata, describe o aclara en detalle lo que sucede en un minuto dado y lo descifra. Por otra parte, Briones (2002), como Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que una investigación correlacional tiene la motivación de expresar o reconocer la conexión entre variables.

Dónde:

M= personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018.



Variables, Operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Variable 2: Desempeño docente

r= relación entre las variables de estudio

2.2.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Variable clima laboral

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 Clima laboral	El clima laboral alude a la condición actual entre los individuos de la entidad. Está firmemente conectado con el nivel de inspiración, es ideal cuando proporciona el cumplimiento de las necesidades individuales y el auge ético de los individuos, y ominoso cuando estas necesidades no se pueden satisfacer. Chiavenato (2007)	El Clima laboral explica cómo es la relación y trato entre los trabajadores de una institución con el fin de obtener los mejores resultados posibles, para lo cual se trabajara con las siguientes dimensiones: 1. Autonomía 2. Satisfacción 3. Comunicación 4. Reconocimiento	<p>Autonomía</p> <p>Alto grado de interdependencia de una persona para tomar decisiones con responsabilidad. Chiavenato (2009)</p> <p>Satisfacción</p> <p>Es la actitud personal con respecto a varios factores, esta puede ser positiva (satisfactoria) o negativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Capacidad de decisión • Actuar libremente • Interdependencia <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el trabajo • Compromiso y satisfacción • Buen desempeño 	Nominal Cuestionario de Observación

			(insatisfactoria) Chiavenato (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento organizacional 	
			<p>Comunicación</p> <p>Es el proceso de transmisión de información</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interpersonal • Comunicación organizacional • Comprensión de significados • Habilidad interpersonal 	
			<p>Reconocimiento</p> <p>Es una satisfacción de las necesidades más elevadas de la persona de sentirse reconocida, motivada. Chiavenato (2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación humana • Autoestima • Satisfacción de necesidades • Percepción social 	

Tabla 2: Variable Desempeño docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>V1</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>el desempeño docente es el procedimiento de evaluación de las prácticas practicadas por los educadores en relación con los compromisos intrínsecos de su vocación, cargo u oficio. Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006)</p>	<p>El desempeño docente busca establecer los parámetros adecuados que tiene que seguir el docente para que el conocimiento que imparte se grave permanentemente en la psique de sus estudiantes; para lo cual el desempeño docente se aborda en tres niveles que son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personal 2. Profesional y 3. social 	<p>Personal</p> <p>Esta referida con la comunicación asertiva a todos los niveles de relación. Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Conflictos • Autoestima • Actitud motivadora 	<p>Nominal</p> <p>Cuestionario de Observación</p>
			<p>Profesional</p> <p>Consiste en asumir los roles que se le asignen en el ámbito laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de aprendizaje • Planificación • Evaluación al alumno • Clima en el aula 	
			<p>Social</p> <p>Se relacionan con la relación entre los miembros de la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto sociocultural • 	

2.2. Escenario de estudio

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) el universo de la población es el acumulado de los casos que convengan con una gama de definiciones o también se conoce como la cantidad de sujetos que ofrecen información sobre un todo.

La población es una disposición limitada, concluyente y disponible del universo que da forma a la leyenda para la muestra que se va a estudiar. Es el conjunto al que se otorgarán los resultados. (Briones, 2002)

Teniendo en cuenta el problema, la población por considerar dentro del desarrollo de la investigación la conforman el grupo de maestros (19) de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador, año 2018.

2.3 Participantes

Según Vélez (1993) “la llamada muestra es el subconjunto del universo o la población en su totalidad del cual se recolecta la información y que tiene que representarse y concretarse desde los inicios del estudio y debe ser un referente de la población”.

Para la selección de la muestra se utilizara un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que es de interés del investigador obtener información de todos los docentes que trabajan en las instituciones antes mencionadas. Está investigación presenta una muestra con una dimensión pequeña por consiguiente se decide tomar como objeto de estudio a todo el personal que labora en la institución educativa, como son: 19 docentes que trabajan en la modalidad nombramiento provisional y definitivo en el plantel siendo un total de 22 individuos. (López y Hernandez, 2016)

La muestra será considerada, tomando como base los siguientes criterios:

Inclusión:

- Alumnos matriculados en el año 2018.
- Alumnos que consientan la encuesta
- Estudiantes que asistieron el día de la encuesta.

Exclusión:

- Estudiantes que se nieguen a contestar la encuesta

- Alumnos que hayan faltado el día de la encuesta

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Es la técnica que se emplea en los docentes de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador, 2018, permitiéndonos recolectar información para poder solucionar o brindar recomendaciones que ayuden a la solución del problema, objeto de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Encuesta: esta técnica se encontrará aplicada en función a los indicadores mencionados anteriormente y a las dimensiones que corresponden al aprendizaje autorregulado y el rendimiento académico.

2.4.2. Instrumentos

Se utiliza el cuestionario como instrumento de tipo cuantitativo, para determinar a través de las respuestas de los encuestados la realidad de la universidad mediante su posterior aplicación en la muestra que fue objeto de estudio, se empleó como escala de medición la escala de tipo ordinal.

- a) **Cuestionario:** Según Levin Rubin (2008) “El cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados”. Para la presente investigación se elaboró un cuestionario para cada variable enfocado a responder los objetivos de la presente investigación, teniendo en cuenta que a quiénes se aplicará serán 19 trabajadores docentes de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador, 2018.

2.4.3. Validación y confiabilidad de instrumentos

Validez de contenido: Se validó mediante la aprobación de juicio de expertos que fueron 2 expertos con experiencia mínima de 5 años, que revisaron los ítems establecidos en las

dimensiones e indicadores de ambas variables; (Hernández, 2014), teniéndose en cuenta lo siguiente para validación:

- Congruencia en los instrumentos, existencia de relación lógica con los distintos ítems, relación con las dimensiones y variables.
- Facilidad para demostrar las hipótesis que serán planteadas en la investigación.
- Consistencia en los instrumentos de tal manera que estén relacionados con cada indicador.
- Que abarquen lo suficiente las dimensiones para cada variable.

2.5 Procedimiento

Se aplicaron métodos precisos para alcanzar los resultados:

- En primer lugar se empleó la técnica de la encuesta personalizada a los actores de esta investigación: autoridades, docentes y estudiantes de la Unidad Educativa Paúl Ponce Rivadeneira.
- Luego se tabularon los resultados mediante el método de análisis estadísticos y con el empleo de un potente analizador como es Excel.
- Finalmente se presentan en gráficos estadísticos en las que se evidencia la variables X y Y

2.6 Métodos de análisis de la información

Según la naturaleza de la investigación, para el análisis de datos se utilizó la técnica de análisis estadístico descriptivo correlacional, como también uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y gráficos, así como el uso de pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas con respecto a la prueba de significancia. El proceso de información se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 22 para Windows.

2.7 Aspectos éticos

Los aspectos técnicos que se consideraron en este estudio es que se enfoca en obtener información de los docentes de la Unidad Educativa Ec. Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro. En primer lugar, se realiza el consentimiento informado de los investigados.

Se estimó la veracidad de los resultados a través de los resultados obtenidos y que forma parte de la información proporcionada de los sujetos interesados en la investigación.

III. RESULTADOS

A partir del presente capítulo se detallan los resultados que se obtuvieron luego de la aplicación de un cuestionario compuesto de 10 preguntas, el mismo que se lo aplicó a los diecinueve maestros que laboran en la Unidad Educativa Ec. Paúl Ponce Rivadeneira, de la ciudad de Milagro-, Ecuador 2018, cada pregunta se orientó a un objetivo específico, ambos instrumentos fueron validados utilizando el criterio de “Juicio de expertos” y evaluados en su confiabilidad utilizando el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach; los valores obtenidos para el desempeño y clima laboral de 0.950 y de 0.900 Las variables y las dimensiones de estas se han trabajado al incluir las puntuaciones de las preguntas que incorporan a cada una de estas.

Antes de reaccionar a los objetivos establecidos, se hace una descripción de cada variable.

Tabla 3 nivel desempeño docente

Dimensiones	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal	0	,0%	0	,0%	12	63,2%	7	36,8%	19	100,0%
Profesional	1	5,2%	0	,0%	9	47,4%	9	47,4%	19	100,0%
Social	0	,0%	1	5,2%	9	47,4%	9	47,4%	19	100,0%
Desempeño docente	0	,0%	0	,0%	11	57,9%	8	42,1%	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018

Una vez obtenidos los resultados sobre el desempeño de los maestros de la Unidad Educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, se obtuvo que es minoritariamente regular, tal como indica la tabla donde se marca el 57,9%; los demás maestros equivalente al 42,1%, presenta un buen desempeño docente. El nivel encontrado se refleja también en cuanto a la dimensión Profesional, en donde el 47,4% presente un nivel regular y solo el 5,2% presenta

un nivel de desempeño docente muy deficiente. En cuanto al desempeño personal, el 63,2% presenta un nivel regular y un 36,8% muestra un nivel de desempeño docente bueno. Por último la dimensión social nos muestra un 47,4% como porcentaje de un desempeño docente regular y bueno; quedando solo con un 5,2% de los docentes encuestados donde se dice que el nivel del desempeño docente es deficiente.

Tabla 4: Nivel del clima laboral en el plantel.

Dimensiones	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Autonomía	0	0,0%	3	15,8%	7	36,8%	9	47,4%	19	100,0%
satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	10	52,6%	9	47,4%	19	100,0%
Comunicación	0	0,0%	2	10,6%	7	36,8%	10	52,6%	19	100%
Reconocimiento	0	0,0%	1	5,3%	10	52,6%	8	42,1%		100%
Planificación curricular	0	0,0%	2	10,6%	10	52,6%	7	36,8%	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018

En general el clima laboral según los catedráticos a quienes se consultó indicaron que el clima laboral es regular tal como indica el 52,6%; sólo el 36,8% evidencia trabajar bajo un clima laboral bueno, mientras que en el 10,6%, considera que el clima laboral es deficiente. Este nivel se ve reflejado en las dimensiones de esta variable; las cuales influyen en el proceso del desempeño educativo del docente. Como podemos apreciar en lo referente a la autonomía se puede observar que el 36,8% evidencia que la autonomía es regular y un 47,4% considera que es buena; en esta dimensión, el 15,8% evidencia un nivel deficiente, en tanto que la dimensión satisfacción nos dice que el 52,6% evidencia un nivel regular y un 47,4% considera que la satisfacción está en un buen nivel. En lo referente a la dimensión comunicación el 52,6% considera que esta en un nivel bueno, el 36,8% cree que está a un nivel regular y el 10,6% cree que la comunicación es deficiente. En lo referente a la dimensión reconocimiento, el 42,1%, demuestra un nivel bueno, en tanto que el 52,6% refleja un nivel regular; los demás, que es

5,3% refleja un nivel deficiente de clima laboral.

Resultados inferenciales

Correlación general

Tabla 5: Correlación entre la variable clima laboral y variable desempeño docente

		VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE					
Niveles		BAJO		REGULAR		ALTO	
VARIABLE		f	%	f	%	f	%
LABORAL	Regular	0	0	13	59%	19	87%
	Alta	1	0.3	9	41%	3	13%
	Total	1	0.3	22	100%	22	100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador 2018.
Elaborado por: Autora

Interpretación:

La tabla 5 demuestra que los maestros de la Unidad Educativa Paúl Rivadeneira, Milagro, Ecuador 2018 evalúa como regular el clima laboral y el desempeño docente del plantel con un 59%, en el periodo lectivo 2018-2019.

Mientras que la opinión de los demás sobre el desempeño de los docentes lo evalúa en un nivel alto del 87% 1 clima laboral, en el periodo lectivo 2018.

Objetivo N° 01: Determinar la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente.

Tabla 6: Incidencia del clima laboral en la dimensión Personal del desempeño docente.

Dimensión personal	Clima laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Buena		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Muy deficiente	1	50,0%	1	50,0%	0	,0%	2	0,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	1	12,5%	5	62,5%	2	25,0%	8	100,0%
Bueno	1	11,1%	3	33,3%	5	55,6%	9	100,0%
Total	3	15,8%	9	47,4%	7	36,8%	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018

Interpretación:

En la tabla 3 las ponderaciones dan a conocer que el clima laboral es en general regular, en relación con un rendimiento de trabajo regular, siendo que los docentes que muestra contar con un estado bueno en lo referente al desempeño personal son los que en su mayoría manifiestan un nivel de clima laboral regular. Es decir, hay una tendencia a alcanzar un mejor desempeño docente por aquellos que logran mayores niveles en el clima laboral. Esto se evidencia en términos generales los cuales nos dicen que el 47,4% considera que el desempeño personal en relación al clima laboral es regular; y un 36,8% cree que el desempeño personal es bueno en relación con el clima laboral.

Asimismo la tabla 3 nos indica que cuando el desempeño personal es regular, el 62,5% considera que el ambiente laboral es regular; y cuando el desempeño personal es bueno el 33,3% considera que es clima laboral es regular, el 55,6% considera que el clima laboral es bueno y el 11,1% considera que es deficiente. Si analizamos el desempeño personal cuando este es muy deficiente el 50% considere que el clima laboral es deficiente y el otro 50% que es regular.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente.

Tabla 7: Correlación entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente.

	Planificación curricular
Desempeño personal r	,477(**)
Sig. (bilateral)	,002
N	19

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

Los resultados de la correlación mostrados en la tabla 4, dejan en claro que la dimensión desempeño Personal del desempeño docente se correlaciona significativamente (Sig.<0.05) con el clima laboral, resultado que conduce a aceptar la hipótesis de que existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018. El ambiente positivo de la correlación confirma que hay una relación directa, lo que indica que la dimensión personal del desempeño docente mejora en forma significativa en la medida que mejora el clima laboral; el coeficiente alcanza 0,477, es decir, existe una relación significativa y directa.

Objetivo N° 02: Establecer la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Profesional del desempeño docente.

Tabla 8: Incidencia del clima laboral en la dimensión Profesional del desempeño docente.

Desempeño profesional	Clima laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Buena		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	2	16,7%	7	58,3%	3	25,0%	12	100,0%
Bueno	1	14,3%	2	28,6%	4	57,1%	7	100,0%
Total	3	15,8%	10	52,6%	6	31,6%	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Paúl Ponce

Milagro, Ecuador 2018

Interpretación:

En la tabla 8 los datos encontrados revelan que el clima laboral es en general regular, en relación con un desempeño docente regular, siendo que los docentes que muestra contar con un nivel bueno en lo referente al desempeño profesional son los que en su mayoría manifiestan un nivel regular de clima laboral. Es decir, hay una tendencia a alcanzar un mejor desempeño docente por aquellos que logran mayores niveles en el clima laboral.

Esto se evidencia en términos generales los cuales nos dicen que el 52,6% considera que el desempeño profesional en relación al clima laboral es regular; y un 31,6% cree que el desempeño profesional es bueno en relación con el clima laboral.

Asimismo la tabla 5 nos indica que cuando el desempeño profesional es regular, el 58,3% considera que el clima laboral es regular; y cuando el desempeño profesional es bueno el 28,6% considera que es clima laboral es regular, el 57,1% considera que el clima laboral es bueno y el 14,3% considera que es deficiente. Si analizamos el desempeño personal cuando este es muy deficiente podemos observar que no existen docentes que consideren que el desempeño profesional docente y el clima laboral sean totalmente deficientes 0%.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Profesional del desempeño docente.

Tabla 9:Correlación entre en el clima laboral y el desempeño docente.

		Planificación curricular
Desempeño profesional	r	,511(**)
	Sig.	,001
	N	19

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

Los resultados de la correlación plasmados en la tabla 6, dejan en claro que la dimensión desempeño Profesional del desempeño docente se relaciona de manera significativa (Sig.<0.05) con el clima laboral, resultado que conduce a aceptar la hipótesis de que existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Profesional del desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018. El signo positivo de la correlación confirma que hay una relación directa, lo que indica que la dimensión profesional del desempeño docente mejora en forma significativa en la medida que mejora el clima laboral; el coeficiente alcanza 0,511, es decir, existe una relación significativa y directa.

Objetivo N° 03: Determinar la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente.

Tabla 10: Incidencia del clima laboral en la dimensión Social del desempeño docente.

Desempeño social	Clima laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Buena		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Muy deficiente	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Deficiente	1	100,0%	0	,0%	0	,0%	1	0,0%
Regular	2	22,2%	6	66,7%	1	11,1%	9	100,0%
Bueno	1	11,1%	3	33,3%	5	55,6%	9	100,0%
Total	4	21,0%	9	47,4%	6	31,6%	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018

Interpretación:

En la tabla 10 los datos dan a conocer que el clima laboral es en general regular, en relación con un desempeño docente regular, siendo que los docentes que muestra contar con un nivel regular en lo referente al desempeño social son los que en su mayoría manifiestan un nivel regular de clima laboral. Es decir, hay una tendencia a alcanzar un mejor desempeño docente por aquellos que logran mayores niveles en el clima laboral. Esto se evidencia en términos generales los cuales nos dicen que el 47,4% considera que el desempeño social en relación al clima laboral es regular; y un 31,6% cree que el desempeño social es bueno en relación con el clima laboral. Asimismo la tabla 7 nos indica que cuando el desempeño social es regular, el 66,7% considera que el clima laboral es regular; y cuando el desempeño social es bueno el 28,6% considera que la atmosfera es regular, el 57,1% considera que el clima laboral es bueno y el 11,1% considera que es deficiente. Si analizamos el desempeño social cuando este es muy deficiente podemos observar que no existen docentes que consideren que el trabajo profesional docente y el clima laboral sean totalmente deficientes 0%.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente.

Tabla 11: Correlación entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente.

	Planificación curricular
Desempeño social r	,686(**)
Sig. (bilateral)	,000
N	39

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

Los datos de la correlación indican en la tabla 11, dejan en claro que la dimensión desempeño Social del desempeño docente se relaciona de manera significativa (Sig.<0.05) con el clima laboral, resultado que conduce a aceptar la hipótesis de que existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018. El signo positivo de la correlación confirma que hay una relación directa, lo que indica que la dimensión social del desempeño docente mejora en forma significativa en la medida que mejora el clima laboral; el coeficiente alcanza 0,686, es decir, existe una relación significativa.

Objetivo General: Determinar la relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018.

Tabla 12: Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018.

Desempeño docente	Clima laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Buena		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Muy deficiente	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Deficiente	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Regular	2	18,2%	8	72,7%	1	9,1%	11	100,0%
Bueno	1	12,5%	3	37,5%	4	50,0%	8	100,0%
Total	3	15,8%	11	57,9%	5	26,3%	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018

Interpretación:

En la tabla 12 los datos indican que el clima laboral es en general regular, en relación con el desempeño docente que también es regular, siendo que los docentes que muestra contar con un nivel regular es el de aquellos profesores que en su mayoría manifiestan un nivel regular de clima laboral. Es decir, hay una tendencia a alcanzar un mejor desempeño docente por aquellos que logran mayores niveles en el clima laboral. Esto se evidencia en términos generales los cuales nos dicen que el 57,9% considera que el desempeño docente en relación al clima laboral es regular; y un 26,3% cree que el desempeño docente es bueno en relación con el clima laboral. Asimismo la tabla 9 nos indica que cuando el desempeño del maestro es regular, el 72,7% considera que el clima laboral es regular; y cuando el desempeño docente es bueno el 37,5% considera que es clima laboral es regular; el 50,0% considera que el clima laboral es bueno y el 12,5% considera que es deficiente. Si analizamos el desempeño docente cuando este es muy deficiente podemos observar que no existen docentes que consideren que el desempeño profesional docente y el clima laboral sean totalmente deficientes 0%.

Finalmente, al analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente, esta investigación permite conocer que los docentes que muestran un nivel regular en este, son los docentes que también alcanzan el mismo nivel en su desempeño como docentes; por otra

parte, un buen clima laboral o organizacional se presenta sobre todo en el grupo de docentes que muestran un desempeño docente que alcanza un nivel bueno. En este caso también se puede observar que los maestros muestran tener un buen clima laboral, son aquellos docentes que muestran contar con un desempeño docente alto.

Contrastación de la hipótesis general:

Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018.

Tabla 13; Correlación entre el clima laboral y el desempeño docente.

	Planificación curricular
Desempeño docente r	,568(**)
Sig. (bilateral)	,000
N	19

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

Los resultados de la correlación plasmados en la tabla 13, dejan en claro que el desempeño docente se relaciona de manera significativa (Sig.<0.05) con el clima laboral, dato que conduce a aceptar la hipótesis de que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018. El signo positivo de la correlación confirma que hay una relación directa, lo que indica que el desempeño docente mejora en forma significativa en la medida que mejora el clima laboral; el coeficiente alcanza 0,568; es decir, existe una relación significativa y directa que se da entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

Los elementos que se vieron últimamente en todos los campos de la educación, han impulsado los fundamentos a cargo de la preparación instructiva, ejecutando espacios de preparación para instructores con la única razón para cambiar la práctica instructiva y poder abordar las dificultades que enfrenta actualmente la educación en Ecuador. Un punto destacado entre los ángulos más significativos para lograr este cambio es el clima laboral, que en cualquier caso requiere una profunda reflexión sobre la visión profunda de la comunicación entre el personal que trabaja en la entidad instructiva y, además, de los asociados con dicho cambio, los docentes; En este sentido, es significativo el apoyo de los educadores entre sí, así como el hecho de deben contar con una firme preparación o, más aún, que sobresalgan en el cumplimiento de su trabajo, dado que tengan un desempeño decente. Esta es una de las razones por las cuales se ha abrazado la presente investigación, cuyo principal objetivo principal es determinar la relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018, al respecto Chiavenato (2007) alude que el clima laboral es la condición actual entre los individuos de la entidad. Está firmemente conectado con el nivel de inspiración, es ideal cuando proporciona el cumplimiento de las necesidades individuales y el auge ético de los individuos, y ominoso cuando estas necesidades no se pueden satisfacer. De igual forma Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), nos dicen que el desempeño docente es el procedimiento de evaluación de las prácticas practicadas por los educadores en relación con los compromisos intrínsecos de su vocación, cargo u oficio.

Objetivo N° 01: Establecer la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente

EL objetivo específico está orientado a conocer e dilucidar el nivel de incidencia del clima laboral en la dimensión Personal del desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018. Al respecto Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006) nos dicen que en el desempeño personal el instructor debe aceptar un comportamiento imaginativo, básico, inventivo y persistente en el aula, el establecimiento instructivo y la red, impartir enfáticamente en todas las dimensiones de la relación. Debería enfatizarse sobre la construcción de su autoaprendizaje para siempre, la información de su

tarea instructiva, progresando constantemente hacia el mejoramiento individual, social y experto.

Verificación de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 3 indican que el clima laboral es en general regular, en relación con un desempeño docente regular, siendo que los docentes que muestran contar con un nivel bueno en lo referente al desempeño personal son los que en su mayoría manifiestan un nivel de clima laboral regular. Es decir, hay una tendencia a alcanzar un mejor desempeño docente por aquellos que logran mayores niveles en el clima laboral. Esto se evidencia en términos generales los cuales nos dicen que el 47,4% considera que el desempeño personal en relación al clima laboral es regular; y un 36,8% cree que el desempeño personal es bueno en relación con el clima laboral. Asimismo la tabla 3 nos indica que cuando el desempeño personal es regular, el 62,5% considera que el clima laboral es regular; y cuando el desempeño personal es bueno el 33,3% considera que el clima laboral es regular, el 55,6% considera que el clima laboral es bueno y el 11,1% considera que es deficiente. Si analizamos el desempeño personal cuando este es muy deficiente el 50% considere que el clima laboral es deficiente y el otro 50% que es regular. De igual forma los resultados mostrados en la tabla 4, dejan en claro que la dimensión desempeño Personal del desempeño docente se relaciona de manera significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) con el clima laboral, resultado que conduce a aceptar la hipótesis de que existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018. El signo positivo de la correlación confirma que hay una relación directa, lo que indica que la dimensión personal del desempeño docente mejora en forma significativa en la medida que mejora el clima laboral; el coeficiente alcanza 0,477, es decir, existe una relación significativa y directa.

Postulaciones teóricas: Los resultados se comparan con los obtenidos por Enríquez y Calderón (2017) quienes llegaron a la conclusión de que en general los docentes son atendidos en sus necesidades laborales mientras que en las personales existen falencias en la comunicación con las autoridades ya que una investigación temprana permitirá tomar acciones preventivas y probablemente correctivas para mejorar el clima laboral ya que se tiene en cuenta que un buen clima laboral influye directamente en el desempeño de los docentes de la escuela. También se pueden comparar con los resultados obtenidos por Mescua (2010), quien determinó que existe una relación positiva baja entre la identidad

institucional y el desempeño docente; existe una relación positiva baja entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. Lo cual nos da a entender que en la medida que se le la importancia que merece el ámbito personal del docente y como este se relaciona con su entorno esto influirá en su rendimiento o desempeño como profesor de la institución educativa.

Objetivo N° 02: Determinar la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Profesional del desempeño docente

Este objetivo específico destaca el nivel de incidencia del clima laboral en la dimensión Profesional del desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018; para este apartado Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006) hacen referencia a que el desempeño profesional, hace referencia a la forma en que el educador debe organizar suficientemente el procedimiento instructivo que reacciona a las primas y necesidades de los estudiantes, lo que se agrega a un ambiente de trabajo suficiente en el salón de clases, participar en las sesiones metodológicas y en el día de la reflexión entre los instructores, aceptando las obligaciones individuales en el liderazgo básico de la fundación. De igual forma Rodríguez (2004), nos dice que el clima laboral es considerado como la disposición de las cualidades psicosociales de una entidad instructiva, dictada por cada uno de esos elementos o componentes auxiliares, individuales y útiles del establecimiento educativo que se incorporan en un poder particular versátil resultando un estilo imposible de perderse.

Verificación de resultados: En la tabla 5 los resultados del estudio del objetivo específico 2, establecen que el clima laboral es en general regular, en relación con un desempeño docente regular, siendo que los docente que muestra contar con un nivel bueno en lo referente al desempeño profesional son los que en su mayoría manifiestan un nivel regular de clima laboral. Es decir, hay una tendencia a alcanzar un mejor desempeño docente por aquellos que logran mayores niveles en el clima laboral. Esto se evidencia en términos generales los cuales nos dicen que el 52,6% considera que el desempeño profesional en relación al clima laboral es regular; y un 31,6% cree que el desempeño profesional es bueno en relación con el clima laboral. Asimismo la tabla 5 nos indica que cuando el desempeño profesional es regular, el 58,3% considera que el clima laboral es regular: y cuando el desempeño profesional es bueno el 28,6% considera que es clima laboral es regular, el 57,1% considera que el clima laboral es bueno y el 14,3% considera que es deficiente. Si analizamos el

desempeño personal cuando este es muy deficiente podemos observar que no existen docentes que consideren que el desempeño profesional docente y el clima laboral sean totalmente deficientes 0%.

Verificación de resultados: Los resultados obtenidos se pueden comparar con los alcanzados por Uría (2011) quien dentro de sus conclusiones no dice que existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda. Por otra parte, el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran medida por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y cohibe a los trabajadores, quienes no dan un valor agregado a su trabajo diario. Asimismo, existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor de parte de los directivos. Información la cual nos permite entender que si no le damos la importancia que merece la forma en que se desenvuelve el profesional docente en la entidad educativa y lo minimizamos; este se sentirá cohibido y frustrado al trabajar con un clima laboral tan inflexible; por esta razón es imperativo tener en consideración el valor como persona y la opinión del personal docente que enseña en la institución educativa.

Objetivo N° 03: Determinar la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente.

El tercer objetivo específico encaminado a narrar e comentar el nivel de incidencia del clima laboral en la dimensión Social del desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018, en referencia a la dimensión social Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), nos dice que el desempeño social se debe considerar que el trabajo del profesor en la sociedad actual es formar hombres y que sean preparados como pioneros, además de sentirse identificados con la comunidad escolar en la que trabajan, estando asociados con sus actividades y apoyar el trabajo en situaciones que se le presenten.

Verificación de resultados: Los resultados evidenciados en la tabla 7 indican que el clima laboral es en general regular, en relación con un desempeño docente regular, siendo que los docentes que muestra contar con un nivel regular en lo referente al desempeño social son los que en su mayoría manifiestan un nivel regular de clima laboral. Es decir, hay una tendencia

a alcanzar un mejor desempeño docente por aquellos que logran mayores niveles en el clima laboral. Esto se evidencia en términos generales los cuales nos dicen que el 47,4% considera que el desempeño social en relación al clima laboral es regular; y un 31,6% cree que el desempeño social es bueno en relación con el clima laboral. Asimismo la tabla 7 nos indica que cuando el desempeño social es regular, el 66,7% considera que el clima laboral es regular; y cuando el desempeño social es bueno el 28,6% considera que es clima laboral es regular, el 57,1% considera que el clima laboral es bueno y el 11,1% considera que es deficiente. Si analizamos el desempeño social cuando este es muy deficiente podemos observar que no existen docentes que consideren que el desempeño profesional docente y el clima laboral sean totalmente deficientes 0%. Esto se corrobora con los resultados de la correlación plasmados en la tabla 8, dejan en claro que la dimensión desempeño Social del desempeño docente se relaciona de manera significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) con el clima laboral, resultado que conduce a aceptar la hipótesis de que existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018. El signo positivo de la correlación confirma que hay una relación directa, lo que indica que la dimensión social del desempeño docente mejora en forma significativa en la medida que mejora el clima laboral; el coeficiente alcanza 0,686, es decir, existe una relación significativa y directa.

Verificación de resultados: Los resultados obtenidos se pueden comparar con los alcanzados Sacca (2010), quien llegó a determinar que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes. Además, determinó que existe relación entre el desempeño académico y los recursos humanos, entre los procesos internos y el desempeño académico y entre el desempeño académico y los sistemas abiertos.

Objetivo General: Establecer la relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018

El objetivo general está dirigido a establecer la incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018, al respecto Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), nos dicen que el desempeño docente es el procedimiento de evaluación de las prácticas practicadas por los educadores en relación con los compromisos intrínsecos de su vocación, cargo u oficio. Y para Chiavenato

(2007), el clima laboral está firmemente conectado con el nivel de motivación, es ideal cuando proporciona el cumplimiento de las necesidades individuales y el auge ético de los individuos, y ominoso cuando estas necesidades no se pueden satisfacer.

Verificación de resultados: Como se puede apreciar en la tabla 9 los resultados del estudio indican que el clima laboral es en general regular, en relación con el desempeño docente que también es regular, siendo que los docente que muestra contar con un nivel regular es el de aquellos profesores que en su mayoría manifiestan un nivel regular de clima laboral. Es decir, hay una tendencia a alcanzar un mejor desempeño docente por aquellos que logran mayores niveles en el clima laboral. Esto se evidencia en términos generales los cuales nos dicen que el 57,9% considera que el desempeño docente en relación al clima laboral es regular; y un 26,3% cree que el desempeño docente es bueno en relación con el clima laboral. Asimismo la tabla 9 nos indica que cuando el desempeño docente es regular, el 72,7% considera que el clima laboral es regular; y cuando el desempeño docente es bueno el 37,5% considera que es clima laboral es regular; el 50,0% considera que el clima laboral es bueno y el 12,5% considera que es deficiente. Si analizamos el desempeño docente cuando este es muy deficiente podemos observar que no existen docentes que consideren que el desempeño profesional docente y el clima laboral sean totalmente deficientes 0%. Para corroborar estos datos los resultados de la correlación plasmados en la tabla 10, dejan en claro que el desempeño docente se relaciona de manera significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) con el clima laboral, resultado que conduce a aceptar la hipótesis de que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira del cantón Milagro, Ecuador 2018. El signo positivo de la correlación confirma que hay una relación directa, lo que indica que el desempeño docente mejora en forma significativa en la medida que mejora el clima laboral; el coeficiente alcanza 0,568; es decir, existe una relación significativa y directa que se da entre ambas variables. Finalmente, al analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente, el estudio muestra que los docentes que muestran un nivel regular en este, son los docentes que también alcanzan el mismo nivel en su desempeño como docentes; por el contrario, un bien clima laboral u organizacional se presenta sobre todo en el grupo de docentes que muestran un desempeño docente que alcanza un nivel bueno. En este caso también se observa que los docentes que muestran tener un buen clima laboral, son aquellos docentes que muestran contar con un desempeño docente alto.

Postulación teórica: Los resultados obtenidos se pueden comparar con los alcanzados por Montalvo (2011), quien llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, el manejo de conflictos de los directores y el nivel de la evaluación del desempeño docente. Y los obtenidos por García y Segura (2014), quienes llegaron a la conclusión de que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Caja. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables tienen un nivel alto. Donde se colige que ante la existencia de un excelente clima organizacional este influenciara positivamente en el desempeño docente. Y los resultados que obtuvo Ortiz (2017), el cual llegó a la conclusión que a mayor nivel de clima organizacional mayor nivel de desempeño docente desarrollarán los docentes de la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017. Todo esto nos permite determinar a medida en que mejore el clima laboral en la entidad educativa, mejorará el desempeño de sus docentes y por ende podrán ofrecer a sus estudiantes su máximo potencial.

V. CONCLUSIONES

1. El clima laboral es en general regular, en relación con un desempeño profesional regular, dado que los docentes muestran un nivel bueno referente al desempeño personal que en su mayoría manifiestan un nivel de clima laboral regular. Hay una tendencia a alcanzar un mejor desempeño docente por aquellos que logran mayores niveles en el clima laboral. Esto se evidencia quienes nos dicen que el 47,4% considera que el desempeño personal en relación al clima laboral es regular; y un 36,8% cree que el desempeño personal es bueno en relación con el clima laboral. Asimismo la tabla 3 nos indica que cuando el desempeño personal es regular, el 62,5% considera que el clima laboral es regular; y cuando el desempeño personal es bueno el 33,3% considera que es clima laboral es regular, el 55,6% considera que el clima laboral es bueno y el 11,1% considera que es deficiente. El desempeño personal cuando este es muy deficiente el 50% considere el clima laboral deficiente y el 50% es regular.
2. Los resultados evidencian en términos generales que el 47,4% considera que el desempeño social en relación al clima laboral es regular; y un 31,6% cree que el desempeño social es bueno en relación con el clima laboral. Asimismo la tabla 7 nos indica que cuando el desempeño social es regular, el 66,7% considera que el clima laboral es regular; y cuando el desempeño social es bueno el 28,6% considera que es clima laboral es regular, el 57,1% considera que el clima laboral es bueno y el 11,1% considera que es deficiente. El desempeño social cuando es muy deficiente se observa que no existen docentes que consideren que el desempeño profesional docente y el clima laboral sean totalmente deficientes 0%.
3. Al analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente, el estudio muestra que los docentes que muestran un nivel regular en este, son los docentes que también alcanzan el mismo nivel en su desempeño como docentes; por el contrario, un buen clima laboral u organizacional se presenta sobre todo en el grupo de docentes que muestran un desempeño docente que alcanza un nivel bueno. Se observa que los docentes que muestran tener un buen clima laboral, son aquellos docentes que muestran contar con un desempeño docente alto.

VI. RECOMENDACIONES

1. El personal directivo, el profesorado en general y el personal que labora en el área administrativa deben poner más de su parte para mejorar el clima laboral en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira; ideando estrategias y planes de apoyo que coadyuven al incremento del desempeño docente; teniendo en cuenta el ámbito personal, profesional y comunicativo que influyen en el desempeño del profesorado.

2. La unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira Milagro, Ecuador 2018, en cooperación con el gobierno local o regional deberá implementar actualizaciones y capacitaciones pedagógicas continuas que le permita al profesor optimizar su desempeño como docente lo cual junto con un agradable clima laboral le permitirá al docente entregar un trabajo de calidad a los alumnos a su cargo y futuros alumnos. de acuerdo al cumplimiento de sus funciones según la teoría de Elton Mayo

3. El director(a) de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira Milagro, Ecuador 2018, debe implementar normas y políticas institucionales que le ofrezcan reconocimientos y estímulos al profesorado y demás personal que labora en la institución con el fin de incentivarlos a que mejoren continuamente en el proceso de enseñanza y resultados de los estudiantes y así optimizar su rendimiento como docentes teniendo como base la teoría de Rogers

4. El director(a) de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira Milagro Ecuador 2018, debe practicar un liderazgo dogmático; debido a que este es el encargado de monitorear, realizar el seguimiento al desempeño del docente y conducir la entidad educativa con miras a la excelencia; permitiendo que el clima laboral sea armonioso lo cual beneficiará a los estudiantes quienes son el motivo de existir de la unidad educativa.

REFERENCIAS

- Alcalá, E. (2011). *El Clima Organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*. México: Universidad de Papaloapan.
- Bachman, J., Green, S., & Wirtanen, I. (1971). *Dropping out: Problem or symptom? Ann Arbo*. Michigan, EE.UU: Institute for Social Research University of Michigan.
- Bayrón, C. E. (2012). *Teoría Social Cognitiva y Teoría de Retención de Vincent Tinto: Marco Teórico para el estudio y medición de la auto-eficacia académica en estudiantes universitarios*. Griot.
- Boeree, G. (2006). *Personality Theories*. Psychology Department Shippensburg University.
- Bravo, C., Alminagorta, D., Cajavilca, J., & Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Bogota, Colombia: A. editores.
- Bruner, J. (1972). *Hacia una teoría de la instrucción*. Barcelona: Editorial Hispano Americana.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Buendía, L., Colás, P., & Hernández, F. (1998). *MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOPEDAGOGÍA*. Sevilla: Ed. UDS.
- Canda, F. (2002). *Diccionario de Pedagogía y Psicología*. Madrid, España: Editorial Cultural S.A.
- Chacha, N. (2009). *Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta Edición ed.). México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2011. p.48). *Administración del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavetano, I. (2007). *Planeación estratégica*. México: McGraw-Hill.
- Chiavetano, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (Segunda Edición ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Chiroque, Chunga, & Sigfredo. (2006). *Evaluación de desempeños docentes. Informe 45.IPP*. Lima-Peru.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
- Cooper, J. (1997). *Estrategias de enseñanza*. México: Ed. Limusa.
- Cuenca, R. (2007). *Nuevos maestros para América Latina*. . Madrid: Ediciones Morata, SL.
- Dahir, C., & Stone, C. (2009). *School counselor accountability: The path to social justice and systemic change [Versión electrónica]*. *Journal of Counseling & Development*, XX.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo* (Décima Primera Edición. P-11 ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Dominguez, L., Ramirez, A., & García, L. (2013). *Clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. *Revista Nacional de Administración*.
- Enríquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (Abril de 2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, pp.131-139.
- Figuerola, C. (2004). «*Sistema de Evaluación Académica*». *Primera Edición*. El Salvador: Editorial Universitaria.
- Flores, J. (2003). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06 Ate- Vitarle*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- García Herrera, G., & Segura Agüero, L. A. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay - 2013*. Huari, Perú: Ed. Ucasesa.
- García, L. (2008). *Breve Historia de la Psicología*. México: Siglo XXI Editores.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory and Practice*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1999). *Who owns intelligence?* . The Athantinc Monthly.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
- Guzman , M. (12 de octubre de 2015). *Clima organizacional*. Obtenido de ECES: <http://educacion.editorialaces.com/clima-organizacional/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Locio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (3. edicion, Ed.) Mexico: Ed. Trillas.
- Latorre, A., Del Rincón, D., & Arnal, J. (2005). *Bases metodológicas de la Investigación Educativa*. Barcelona.
- Levin, R., & Rubin, D. (2008). *Estdistica para Administracion y Economia* . Mexico: Camara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Lewin, K. (1988). *La teoría del campo en la ciencia social*. Barcelona: Paidos Iberica.
- Likert, R. (1961). *Nuevos patrones de gestión*. Nueva York: Mc-Graw Hill.
- López, L., & Hernandez, J. (2016). *Estadística Descriptiva*. Madrid: EDICIONES ACADEMICAS.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Mayo, E. (1949). *Teoría de las relaciones Humanas*. Harvard University Press.
- MEC. (2008). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Ecuador.
- Medina Montesdeoca, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito-Ecuador: Ed. Uansibo.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.

- Mescua, M. (2010). *El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010*. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Mestre Nacho, J. (1995). *Planificación Deportiva. Teoría y Práctica. Edic. Gestión y deporte*. Barcelona: Edit. INDE.
- Meza, A. (2015). *La teoría de las relaciones humanas*. Academia.edu.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Auto evaluación institucional: Instrumento para instituciones educativas*. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2014). *Rendición de Cuentas 2013*. Quito-Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). *Plan Decenal de Educación del 2016 hasta 2025*. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Monereo, C. (1985). *Los sistemas de orientación, consejo y asesoramiento en la integración escolar*. Educar.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Morrow, G. (1986). *Standardizing practice in the analysis of school dropouts*. Teacher College Record.
- Mujica de González, M., & Pérez de Maldonado, I. (2006). *Clima Organizacional: Un Indicador de Gestión Universitaria*. Barquisimeto. Venezuela: UPEL-UCLA-UNEXPO.

- Olaz, Á. (2009). *Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias*. España: Universidad de Murcia, Departamento de Sociología y Política Social.
- Orellana, G., Ramón, M., & Bossio, S. (2009). *El clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Lima, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Ortiz Neira, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 "Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre" del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017*. Lima, Perú: Ed. UCV.
- Pariona Cardenas, H. (2015). *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. n° 39017/mx-p de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho – 2013*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (Vol. 23 edición). Madrid, España.
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Revista Prelac.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. San Diego: Pearson Education .
- Robbins, S., & Timothy, A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yakarta: Salemba Empat.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. México. D.F: Editorial Alfaomega.
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa del distrito de San Martín de Porres*. Lima - Perú: UNMSM.
- Sáenz Vigo, W. (2011). *Guía de investigación I y II, Edic*. Lima: Mimeografiada.
- Sánchez, A., & Ruiz, B. (2009). *Historia de la psicología*. Madrid: Pirámide.
- Schimmel, C. (2013). *School counseling: a brief historical overview*. Recuperado el 10 de Junio de 2018, de <http://wvde.state.wv.us/counselors/history.html>
- Schutz's, A. (1998). *Sociological Aspect of Literature*. Boca Raton, FL, U.S.A.: Lester Embree.

- Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones*. Barcelona: Editorial EUB.
- Tenti Fanfani, E. (2005). *El Oficio docente*. Buenos Aires : Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación.
- Tinto, V. (1975). Dropout From Higher Education. A Theoretical Synthesis of Recent Research. En V. Tinto, *Dropout From Higher Education. A Theoretical Synthesis of Recent Research*. (pág. 89). Journal of Higher Education.
- Tinto, V. (1993). *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition* (Second Edition ed.). Chicago, EE.UU: University of Chicago Press.
- Torres, J. (02 de 05 de 2013). *Organizacion talento desempeño*. Obtenido de Gestiopolis: www.gestiopolis.com
- Trunekova, S., & Viney, L. (2012). *Personal construct psychology model of school counselling delivery [Versión electrónica]*. British Journal of Guidance & Counselling.
- Ucha, S. (1964). *El equipo técnico en la orientación profesional y escolar*. Recuperado el 22 de Abril de 2018, de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.856/pr.856.pdf
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Velásquez, A., & Rey, L. (2005). *Metodología de la investigación Científica*. México: McGraw-Hill.
- Vélez, L. (1993). *Metodología de la Investigación en Educación*. Piura (2° Edición ed.). Piura, Perú: Ediciones del Instituto Superior Pedagógico de Piura.
- Wright, R. (2011). *Introduction to school counseling*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS GENERAL
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la Unidad Educativa Paúl Ponce Rivadeneira, del Cantón Milagro, Ecuador, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi. Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018.</p> <p>Ho No existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018.</p>
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

❖	<p>❖ Determinar la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente.</p> <p>❖ Determinar la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Profesional del desempeño docente.</p> <p>❖ Determinar la relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente.</p>	<p>H₁: Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Personal del desempeño docente.</p> <p>H₂: Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Profesional del desempeño docente.</p> <p>H₃: Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión Social del desempeño docente.</p>
---	--	--

Anexo 02 Instrumentos - Cuestionario sobre desempeño docente

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PAUL PONCE RIVADENEIRA, 2018. MILAGRO-ECUADOR

Objetivo: Conocer de primera fuente las características que tiene el clima laboral y el desempeño docente de la institución, a fin de analizarlos y contrastarlos como fuente de conocimiento y atención a la problemática.

Instrucciones: Coloque un visto en la alternativa de su preferencia, se solicita responda con honestidad y veracidad. Mediante la siguiente escala:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno
1	2	3	4

N°	ITEMS	1	2	3	4
Dimensión Personal					
1	Estima que su desempeño docente puede rendir mejor				
2	Resuelve fácilmente los problemas del aula haciendo que los procesos pedagógicos sean los más provechosos				
3	Busca el mejoramiento continuo				
4	Atiende de manera oportuna y prioriza las actividades de la carga administrativa				
5	Cumple a tiempo con los requerimientos de la institución				
Dimensión Profesional					
6	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución				
7	Elaboro las Unidades de Aprendizaje previo análisis de la Programación Anual y considerando los contenidos ya planteados				
8	Elaboro proyectos educativos extracurriculares				
9	Realizo sesiones de aprendizaje para trabajarlas en el aula de Innovación				
10	Elaboro y maneja adecuadamente sus materiales didácticos				
Dimensión Social					
11	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
12	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente				
13	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente				
14	Presto atención a los comunicados que emite el director				
15	Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución				

Anexo 03 Instrumentos - Cuestionario sobre clima laboral

CUESTIONARIO: CLIMA LABORAL
ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
PAUL PONCE RIVADENEIRA, 2018. MILAGRO-ECUADOR

Objetivo: Conocer de primera fuente las características que tiene el clima laboral y el desempeño docente de la institución, a fin de analizarlos y contrastarlos como fuente de conocimiento y atención a la problemática.

Instrucciones: Coloque un visto en la alternativa de su preferencia, se solicita responda con honestidad y veracidad. Mediante la siguiente escala:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno
1	2	3	4

N°	ITEMS	1	2	3	4
Dimensión Autonomía					
1	Como docente de su I.E. tiene cualidades proactivas				
2	Como docente de su I.E. se desempeña más allá de los compromisos asumidos				
3	Tiene hábitos de investigación profesional				
4	Lidera equipos de trabajo por redes educativas				
Dimensión Satisfacción					
5	Cuenta con un alto grado de compromiso laboral				
6	Como docente brinda un buen servicio de calidad				
7	Cumple con las responsabilidades asumidas				
8	Transmite valores con la práctica del ejemplo				
Dimensión Comunicación					
9	Considera que se comunica de manera clara				
10	Le gustaría decir con libertad sus opiniones en su institución				
11	Existe una constante comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa				
12	Le afecta a sus emociones el no poder dialogar con todos los miembros de su plantel				
Dimensión Reconocimiento					
13	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente				
14	El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes				
15	Se siente usted motivado por su institución educativa				
16	El director promueve el reconocimiento de todo el personal que labora en la institución educativa				

Anexo 04 Ficha técnica del instrumento para medir la incidencia de la consejería estudiantil en la deserción escolar de los estudiantes de primero de bachillerato de la unidad educativa fiscal Tránsito Amaguaña, Guayaquil, 2018

1. NOMBRE	Cuestionario para medir el desempeño docente
2. AUTORES	Lcda. Orlanda Aurora Vera Benavides.
3. FECHA	Diciembre 2018
4. OBJETIVO	Determinar la relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018
5. APLICACIÓN	Docentes de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018
6. ADMINISTRACIÓN	Individual
7. DURACIÓN	30 minutos aproximadamente
8. TIPO DE ÍTEMS	Enunciados
9. N° DE ÍTEMS	15
Distribución	
Dimensiones	Indicadores
Personal (5 ítems)	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación acertiva • Conflictos • Autoestima • Actitud motivadora
Profesional (5 ítems)	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de aprendizaje • Planificación • Evaluación al alumno • Clima en el aula
Social (5 ítems)	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto sociocultural • Desempeño en los ambientes de aprendizaje • Accionar del docente en si mismo • Entorno institucional
Total ítems	15

Confiabilidad:

El valor de Alfa de Cronbach de 0,900 cae en un nivel alto, lo que significa que el instrumento es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CF1	42,99	46,823	,540	,834
CF2	43,28	47,417	,429	,839
CF3	42,99	46,139	,495	,835
CF4	42,89	45,645	,608	,830
CF5	42,93	46,703	,502	,835
COF6	43,09	48,359	,345	,842
COF7	43,13	47,199	,432	,838
COF8	43,14	47,386	,458	,837
COF9	42,84	49,150	,266	,845
COF10	43,19	47,369	,428	,839
FF11	42,86	48,601	,317	,843
FF12	43,05	47,795	,406	,839
FF13	42,79	46,473	,508	,835
FF14	43,11	48,835	,264	,846
FF15	42,74	48,019	,426	,839

Anexo 05 Consentimiento del plantel educativo

Milagro, 2 de Agosto del 2018

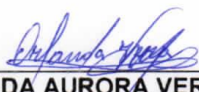
LIC. NICOLÁS GUARANDA
CIUDAD.-

De mis consideraciones:

Por medio de la presente yo, **ORLANDA AURORA VERA BENAVIDES** docente, **solicito** a usted, me permita realizar el estudio de investigación titulado, "El clima Laboral y el Desempeño de los docentes de la Unidad Educativa "Paul Ponce Rivadeneira" el mismo que tienes fines Académicos y que sus resultados serán utilizados para fines de investigación

Esperando que mi petición tenga una aceptación favorable, me despido de usted agradeciéndole por la atención prestada.

Atentamente;


ORLANDA AURORA VERA BENAVIDES





Anexo 06 Matriz de Validación de instrumento por expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Desempeño docente"

OBJETIVO: Validar si las dimensiones responden a las interrogantes en la variable clima laboral

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LARA MEJÍA, Claribel Marjorie, Mg.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado x
------------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 07 Matriz de Validación de instrumento por expertos 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima laboral"

OBJETIVO: Validar si las dimensiones responden a las interrogantes en la variable clima laboral

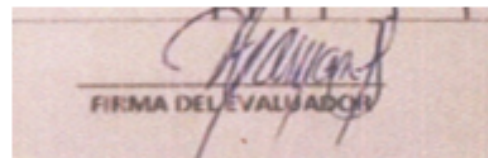
DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 08 Matriz de validación del instrumento

Título: El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				NOVALENTAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTAL ACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	Desempeño Personal	• Comunicación asertiva	Estima que su desempeño docente puede rendir mejor Cumple a tiempo con los requerimientos de la institución						X		X		X		X			
		• Conflictos	Resuelve fácilmente los problemas del aula haciendo que los procesos pedagógicos sean los más provechosos						X		X		X		X			
		• Autoestima	Busca el mejoramiento continuo.						X		X		X		X			
		• Actitud motivadora	Atiende de manera oportuna y prioriza las actividades de la carga administrativa						X		X		X		X			
	Desempeño Profesional	• Estrategias de aprendizaje	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.							X		X		X		X		
		• Planificación	Elaboro las Unidades de Aprendizaje previo análisis de la Programación Anual y considerando los contenidos ya planteados.							X		X		X		X		
		• Evaluación al alumno	Elaboro y maneja adecuadamente sus materiales didácticos. Realizo sesiones de aprendizaje para trabajarlas en el aula de Innovación.							X		X		X		X		
		• Clima en el aula	Elaboro proyectos educativos extracurriculares.							X		X		X		X		
	Desempeño social	• Contexto sociocultural	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.							X		X		X		X		
		• Desempeño en los ambientes de aprendizaje	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente							X		X		X		X		
		• El accionar del docente en sí mismo.	Presto atención a los comunicados que emite el director							X		X		X		X		
		• Entorno institucional	Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.							X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 09 Pruebas fotográficas

Foto 1: Los docentes de la Unidad Educativa Paúl Ponce, Respondiendo el cuestionario de encuesta



Foto 2: Momentos en que explicaba el contenido de la encuesta

