

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2017

Tema: “El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión del Talento Humano

Autor: Ingeniero Angel Renato Rubio Taipe

Directora: Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster y la Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de Posgrados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar el Informe Investigación con el tema: “El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga” elaborado y presentado por el señor Ingeniero Angel Renato Rubio Taipe, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Presidente y Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**JORGE ENRIQUE
JORDAN VACA**

Ing. Jorge Enrique Jordán Vaca, Mg.

Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**AMPARITO
CECILIA LEON
SALTOS**

Ing. Amparito Cecilia León Saltos, Mg.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga”, le corresponde exclusivamente al Ingeniero Angel Renato Rubio Taipe, Autor bajo la Dirección de la Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster, Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

ANGEL RENATO RUBIO TAIPE  Firmado digitalmente por
ANGEL RENATO RUBIO TAIPE
Fecha: 2020.09.14 15:30:32
-05'00'

Ingeniero Angel Renato Rubio Taipe

c.c.:0502772569

AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**MARIA DOLORES
GUAMAN GUEVARA**

Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster

c.c.:1802831691

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

ANGEL RENATO
RUBIO TAIPE

Firmado digitalmente por
ANGEL RENATO RUBIO TAIPE
Fecha: 2020.09.14 15:30:59
-05'00'

Ingeniero Angel Renato Rubio Taipe

c.c.:0502772569

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A la Unidad Académica de Titulación	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vii
AGRADECIMIENTO	viii
DEDICATORIA.....	ix
RESUMEN EJECUTIVO.....	x
EXECUTIVE SUMMARY	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. Área de conocimiento.....	2
2.2. Líneas de investigación	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
3.1. Tiempo de ejecución.....	2
3.2. Financiamiento	3
3.3. Autor	4
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	4
4.1. Definición del problema de la investigación	4
4.2. Objetivos de la investigación.....	8
4.3. Justificación de la investigación.....	8
4.4. Marco teórico referencial.....	10
4.5. Metodología.....	32
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
6. CONCLUSIONES	41
7. RECOMENDACIONES	42
8. REFERENCIAS CITADAS.....	43
9. ANEXOS.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Actividades	3
Tabla 2 Presupuesto.....	4
Tabla 3 Modelos de evaluación de clima organizacional.....	26
Tabla 4 Modelos de evaluación de desempeño docente.....	31
Tabla 5 Resultados de la correlación entre las variables	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Clima Laboral.....	35
Gráfico 2 Dimensiones del Clima Laboral.....	37
Gráfico 3 Desempeño Docente.....	38
Gráfico 4 Dimensiones del Desempeño Docente	39

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la maestría, que con sus experiencias y cátedra han aportado en la preparación para nutrirme de nuevos conocimientos.

A las autoridades del Instituto Superior Tecnológico Vicente León por la apertura en el desarrollo de los instrumentos utilizados.

A mi tutora María Dolores Guamán por la orientación brindada en el desarrollo del proyecto.

A mi padre Angel Rubén quien con su conocimiento orientó el contexto lingüístico y ortográfico.

A mi tío Antonio Cañizares Agreda por sus múltiples observaciones y aporte al proyecto.

Angel Renato

DEDICATORIA

A mi esposa, a mi familia, los que están presentes y a los que no, pero van siempre conmigo, parte esencial de mi vida, son el puntal para la consecución de los sueños y el cumplimiento de los propósitos planteados que en el camino he ido cristalizando, a través de su guía incondicional para que mis pasos no pierdan su horizonte cultivando nuevos conocimientos.

A Piojita mi hija, quien entrega un amor sincero sin compromiso, sacando lo mejor de mí, haciendo que sea más humano.

Y a todas a las personas a las que les será útil este proyecto de investigación.

Angel Renato

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga”

AUTOR: *Ingeniero Angel Renato Rubio Taipe*

DIRECTOR: *Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster*

FECHA: *03 de marzo de 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

El clima laboral permite, a través de la opinión de los empleados, conocer la percepción general de la organización en un momento concreto lo que ayuda a generar una organización en un ente más innovador y competitivo. La presente investigación se orientó para el análisis del clima laboral existente en los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga, conocer cómo desarrollan sus actividades diarias, y si afecta, o no, al desempeño docente la presencia de constantes conflictos laborales. El objetivo fundamental del proyecto de investigación ha sido analizar la incidencia del clima laboral en el desempeño docente del personal de los Institutos Superiores Tecnológicos, de la ciudad de Latacunga. Se trata de una Investigación descriptiva, no experimental. El marco teórico está compuesto por el clima laboral, y, el desempeño docente. Se han utilizado instrumentos bien definidos y validados para la recolección de datos, uso de técnicas y herramientas para el clima laboral el test de Litwin y Stringer, adaptado por el autor, y para el desempeño docente el test de Gonzales Carpio, igualmente adaptado por el autor, de acuerdo a las necesidades específicas del universo investigado. Al analizar las encuestas de la investigación planteada a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Vicente León, quienes fueron considerados como muestra mediante nuestro probabilístico regulado, de forma muy meticulosa. En base a los resultados obtenidos, se demostró que el clima laboral, incide en el desempeño de los docentes del Instituto, identificando cuales dimensiones inciden mayoritariamente y cuales no tienen ninguna incidencia. En conclusión, las

dimensiones de clima que se correlacionan en un nivel débil a medio con el desempeño acorde a los datos estadísticos obtenidos por el programa SPSS, son la identidad con la responsabilidad, conflictos laborales con la eficiencia y apoyo con trabajo en equipo, reflejándose en el rendimiento de cada uno de los docentes investigados, su desenvolvimiento profesional dentro de las aulas es alentador, lo que determina los resultados de calidad en el proceso enseñanza y aprendizaje, pero no se sienten comprometidos con las Instituciones.

DESCRIPTORES: CONFLICTO LABORAL, PERCEPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN, CLIMA LABORAL, DESEMPEÑO DOCENTE, DIMENSIONES, EFICIENCIA, APOYO, TRABAJO EN EQUIPO, IDENTIDAD, RESPONSABILIDAD, RENDIMIENTO.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

THEME: "El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga"

AUTHOR: *Ingeniero Angel Renato Rubio Taipe*

DIRECTED BY: *Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magister*

DATE: *March 03, 2020*

EXECUTIVE SUMMARY

The working environment allows, through the employees' opinion, to know the general perception of the organization at a particular time which helps to generate an organization in a more innovative and competitive entity. The present research was oriented to the analysis of the existing working environment in the Technological Superior Institutes of in Latacunga city, to know how they develop their daily activities, and if the presence of constant labor conflicts affects, or not, the teaching performance. The main objective of the research project has been to analyze the incidence of the labor climate in the educational performance of the personnel from Superior Technological Institutes, in Latacunga city. It is a descriptive, not experimental research. The theoretical framework is composed of the work environment, and, the teaching performance. Well-defined and validated instruments have been used for data collection, use of techniques and tools for the work environment the Litwin and Stringer test, adapted by the author, and for teaching performance the Gonzales Carpio test, also adapted by the author, according to the specific needs of the universe investigated. At the moment to analyze the surveys of the research proposed to the teachers of Superior Technological Institute Vicente León, who were considered as a sample using regulated probabilistic sampling, in a very meticulous way. Based on the obtained results, it was demonstrated that the work environment affects the performance of the Institute's teachers, identifying which dimensions have the greatest impact and which do not. In conclusion, the climate dimensions that correlate at a weak to medium level with the performance according to the statistical data obtained by the SPSS program, are identity

with responsibility, labor conflicts with efficiency and support with teamwork, reflected in the performance of each of the teachers researched, their professional development within the classrooms is encouraging, which determines the quality results in the teaching and learning process, but they do not feel committed to the institutions.

KEYWORDS: LABOR CONFLICT, PERCEPTION OF ORGANIZATION, WORKING ENVIRONMENT, TEACHING PERFORMANCE, DIMENSIONS, EFFICIENCY, SUPPORT, TEAMWORK, IDENTITY, RESPONSIBILITY, PERFORMANCE.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas deben ser un lugar donde las docentes se sientan satisfechos y motivados para lograr sus objetivos y metas, en donde exista un buen clima laboral para que su desempeño e integración sea óptimo, una estabilidad que esté lejos del conflicto, a través de un liderazgo que solucione los problemas mediante la toma de decisiones con responsabilidad para preservar el talento humano con el que cuentan.

Es por ello que surge el estudio del clima laboral en el que se desarrolla el desempeño de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga a satisfacción de sentirse parte de la institución y la entrega por completo en el proceso enseñanza – aprendizaje.

El clima laboral del talento humano es la razón fundamental de una Institución Educativa de Nivel Superior, para prestar un servicio educativo de calidad y excelencia, con equidad y calidez, basados en un liderazgo no solo por parte de las autoridades de la institución, sino de cada uno de los docentes en las aulas.

Pero, en circunstancias el espíritu colaborativo entre docentes es prácticamente nulo, y la brecha se agranda cuando hay profesionales que tienen opiniones contrarias a sus posturas, hablando siempre del proceso educativo; muchos logran autonomía individual, porque ejecutan sus actividades bajo su ritmo de trabajo y conocimientos de la materia que imparten en las aulas.

Cuando no existe una comunicación fluida y oportuna, muchos de los docentes por temor a que se les tilde de malos profesionales, no se integran en el ambiente de trabajo, no preguntan las dudas que pueden tener en el proceso educativo y tampoco se involucran en una verdadera relación social entre docentes de los Institutos Superiores, esto afecta en la actitud y las malas relaciones sociales.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga”

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Según el manual del usuario del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIECE), publicado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT: 2011) sobre las áreas y subáreas del conocimiento de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en inglés *United Nations Educational Scientific and Cultural Organization–UNESCO*, 1997), la clasificación Internacional normalizada de la Educación (CINE) en la que se enmarca la presente investigación es las ciencias sociales, educación comercial y derecho. Véase anexo 1.

2.2. Líneas de investigación

Según el programa de posgrado Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Ambato (UTA: 2019), mediante resolución FCA-UTA-P-114-2019, la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas resolvió que la línea de investigación en la que se articula la presente investigación es desarrollo humano y social integral. Véase anexo 2.

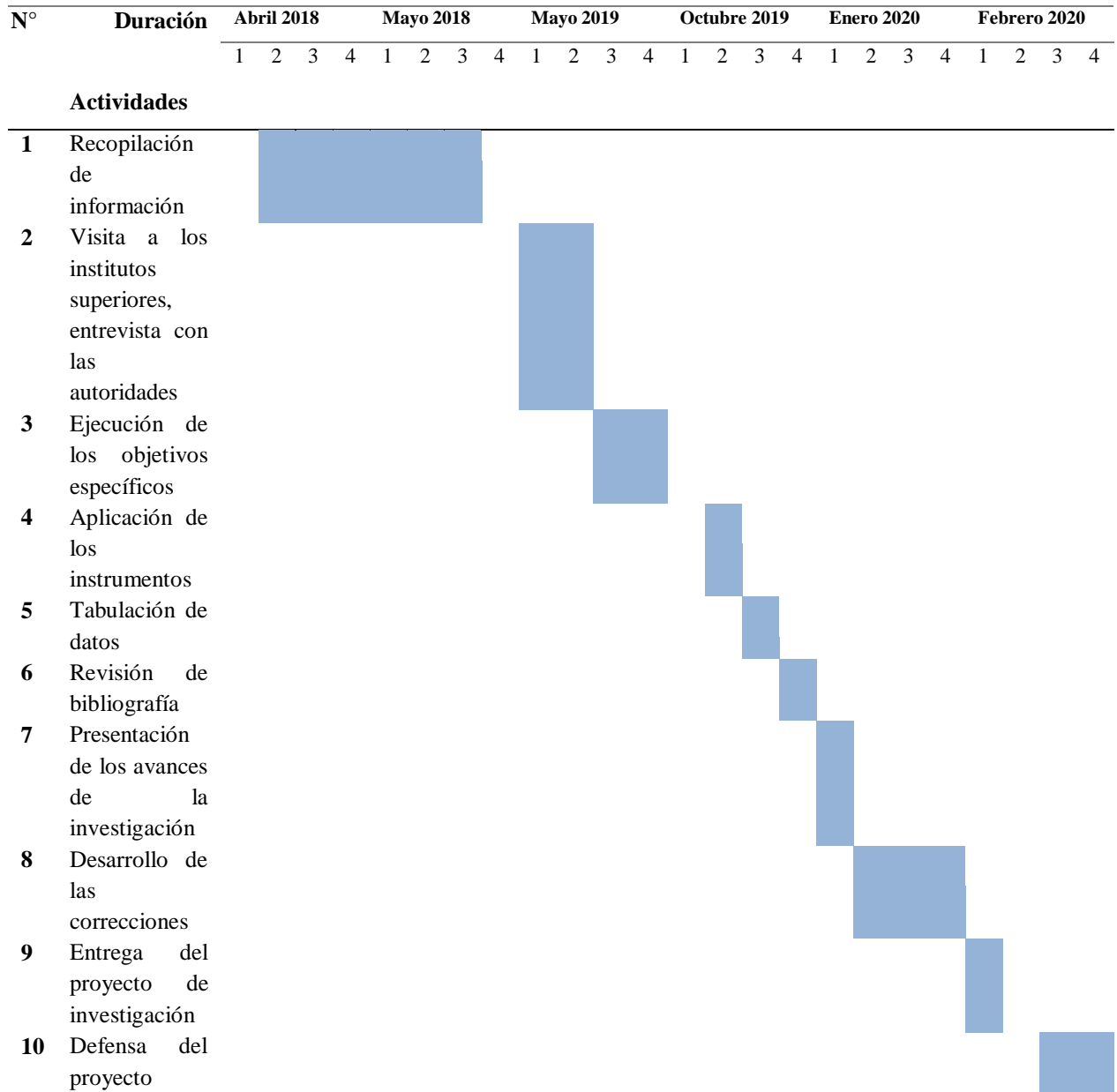
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

El presente proyecto de investigación se inició el 14 abril de 2018 y está programada su finalización, como plazo máximo autorizado, en abril de 2020. Las siguientes actividades desarrolladas y por desarrollarse se presentan en el siguiente diagrama de Gantt.

Tabla 1

Actividades



Fuente: Propia

Elaborado por: Rubio (2019)

3.2. Financiamiento

El monto total que se requiere para ejecutar la investigación es de \$ 996,60 (NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS DÓLARES AMERICANOS Y SESENTA CENTAVOS) que serán autofinanciados por el autor.

El presupuesto desglosado se presente en la tabla 2 más el 10 % para imprevistos.

Tabla 2

Presupuesto

N°	DETALLE	RECURSO	VALOR (USD)
1	Internet	Tecnológico	\$ 220,00
2	Suministros de Oficina	Material	\$ 528,00
3	Transporte	Operativo	\$ 150,00
4	Alimentación	Operativo	\$ 8,00
		SUBTOTAL	\$ 906,00
		IMPROVISTOS 10%	\$ 90,60
		TOTAL	\$ 996,60

Fuente: Propia

Elaborado por: Rubio (2019)

3.3. Autor

Nombre: Rubio Taipe Angel Renato

Grado académico:

Teléfono: 0987304889, (03) 2690864

Correo electrónico: arenato0212@gmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Las expectativas de las personas al momento de vincularse a una institución son grandes: prestar sus servicios, tener estabilidad laboral y que en ella puedan hacer carrera disfrutando de todos los beneficios que brinda, cualquiera sea el ámbito en el que se desenvuelva,

Sin embargo, la realidad es otra. La situación laboral por la que atraviesa el país es crítica, por esta razón las plazas de trabajo se han reducido en un margen considerable y la estabilidad es un hecho que las instituciones no pueden garantizar.

Otra situación frecuente, es que los empleados antiguos tienen celo profesional o el temor de que el nuevo funcionario le deje sin empleo si él apoya con sus conocimientos. Estas circunstancias transforman en algo frágil a la relación profesional o laboral entre los miembros a una institución, hasta llegar al punto de complicar su estada en el puesto de trabajo, y es justo en ese momento cuando se pueden palpar las verdaderas condiciones en las que se desempeñan las actividades laborales diarias.

Con frecuencia la convivencia diaria en las instituciones está delimitada por la conformación de grupos entre empleados, por falta de comunicación, asertividad, falta de liderazgo, falta de empatía y por la existencia de conflictos laborales.

El recurso humano merece tener condiciones óptimas para su desarrollo e integración laboral, no sólo considerando el aspecto económico, sino también, aquellos incentivos que vayan más allá de un salario, con una estabilidad que esté lejos del conflicto laboral, un liderazgo que solucione las dificultades con la adecuada toma de decisiones y responsabilidad.

Refiriéndose al conflicto laboral Porret (2014) manifiesta que son las “posiciones o criterios contrarios entre sí, de tal manera que, si no se canaliza de forma adecuada, podrá dar un resultado indeseable en la eficacia y efectividad de la actividad organizacional” (p. 492).

La diversidad de criterios que se emiten entre compañeros, en ciertas circunstancias no es bien recibida, en primer término se origina por las diferencias existentes entre empleados y empleadores, el no aceptar que alguien tenga un punto de vista diferente o que contradigan lo expuesto genera malestar dando como resultado un conflicto.

Para Hernández (2015), “la injusticia social, la ausencia de comunicación o las deficiencias que en ella se producen y la desorganización pueden generar procesos conflictuales” (p. 10).

La relación entre compañeros, a veces se ve reducida por la escasa comunicación o falta de socialización que origina un conflicto laboral, estos factores inducen a un

comportamiento intolerante y a veces grosero entre compañeros de trabajo. Analizar las actitudes que llevan a estas situaciones es el propósito de esta investigación.

Según Rubin y Pruitt (1994) citado por Pillaca M. (2018), en su estudio realizado deduce que “hace referencia a situaciones cotidianas de la vida diaria por medio de la convivencia y de las relaciones humanas en las que los valores, necesidades, deseos, expectativas o intereses, son o se perciben como contrarias” (p. 47).

Las personas al permanecer en una institución la mayor parte de sus días generan relaciones sociales, implicando en ocasiones una amistad que van más allá de lo laboral siendo comúnmente habitual, por el contrario si existen confrontaciones, discrepancias o aprecian de manera diferente las actividades laborales harán que se produzca el conflicto.

Porret (2014) sentencia que “cuando los individuos pelean por una misma posición, fama, poder, ascenso, etc. cada uno lucha por eliminar el poder del otro” (p.494).

Por tanto, es conveniente que las personas mantengan un equilibrio emocional y sentimental para el desarrollo de las actividades. Su desempeño puede verse afectado por no saber separar los problemas familiares de los laborales, llevando a casa los problemas del trabajo y viceversa, lo que produce, a su vez, un retroceso en el ambiente de trabajo, afectando a la convivencia con los compañeros.

Por otra parte, Camacho & Mayorga (2017), argumentan que “dadas las consecuencias negativas en la productividad, clima organizacional, salud y relaciones interpersonales entre los trabajadores, las empresas están cada vez más interesadas en identificar las causas, prevenirlas y controlarlas” (p. 12).

Lo que se desprende del párrafo anterior, es que los conflictos laborales tienen diversas procedencias, motivo por lo que los Institutos Superiores deben identificar los factores que han provocado conflictos laborales para reducirlos y generar un adecuado ambiente en el que no existan problemáticas entre compañeros de trabajo, con la finalidad de incrementar la productividad en el desempeño docente.

Para Aguilar (2001) “muchos de los conflictos se originan porque tenemos distintas necesidades por satisfacer: de afecto, de logro, de libertad, de poder, de información, de seguridad de diversión” (p. 47)

De lo citado por el autor cabe interpretar que si los docentes salen de sus casas con energías y actitudes positivas, su acción en el cumplimiento de sus actividades en las aulas también serán propicios; por el contrario, si los ánimos están alterados, existirá desazón y el desempeño de sus funciones se verá mermado.

De León Toledo (2014) se extrae una conclusión cuando advierte que “estas situaciones, envuelven al individuo o grupos enteros de grupos humanos en un conflicto con sus pares en la percepción de una acción o la distribución de recursos” (p. 27)

Para que estas situaciones no afecten al correcto trabajo de los docentes en los Institutos Superiores se debe distribuir equitativamente las responsabilidades, y brindar el apoyo para la superación de todos los actores y faciliten la realización personal de cada docente.

González (2012) citado por Tamayo E. (2017) al respecto refiere lo siguiente "es un enfrentamiento de posiciones que surgen entre varias o un grupo de personas, porque el comportamiento de una perjudica al logro de objetivos de la otra; se consideran factores intrapersonales y extrapersonales” (p. 26).

Es necesario que en los Institutos Superiores se desarrollen actividades enfocadas a adecuar las relaciones interpersonales de los docentes, con la finalidad de que existan ambientes de trabajo óptimos para el desarrollo eficaz y eficiente del proceso de enseñanza–aprendizaje para con los estudiantes, y al docente le quede la satisfacción del deber cumplido.

Tomando como referencia estos antecedentes en este contexto una organización educacional debiera ser un lugar donde se reunieran personas satisfechas y motivadas con el fin de lograr los objetivos y metas propuestas demostrando trabajo en equipo.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Analizar la incidencia del clima laboral en el desempeño docente, para el mejoramiento del conflicto laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga.

Objetivos específicos.

- Describir el clima laboral para la identificación de conflictos laborales de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga.
- Examinar el desempeño docente para la obtención de datos que identifique la calidad de docencia que existe en los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga.
- Establecer los parámetros del clima laboral que inciden en el desempeño docente de los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga.

4.3. Justificación de la investigación

La importancia del presente proyecto de investigación radica en que los Institutos Superiores de la Ciudad de Latacunga empiecen a fortalecer los ambientes de trabajo, la convivencia diaria sea apacible, las relaciones interpersonales saludables y el cumplimiento de las responsabilidades de los actores sean óptimas.

Si los docentes no conocen cuál es el clima laboral de la institución en todas sus extensiones, es difícil que puedan integrarse en el ambiente laboral, por lo que es necesario poner praxis la motivación, no solo mediante incentivos económicos como es la remuneración mensual, sino también otorgarles el reconocimiento público por la realización del buen trabajo y el agradecimiento por todas las acciones en las que se

involucran. Para ser actores de la vida misma del Instituto en todas las dimensiones en las que los docentes deben ser evaluados y motivados.

Sólo así, su desenvolvimiento en el aula será inmejorable y los nuevos profesionales que salgan de la institución cumplirán con las competencias que exigen los estándares de calidad de la Educación Superior.

La originalidad radica en que no se ha realizado una investigación que reúna las condiciones, características y dimensiones del clima laboral y su relación con el desempeño docente en ninguna Institución Superior de la ciudad de Latacunga.

La importancia del clima laboral, tema de evidente manifiesto desde el pasado siglo hasta nuestros días, dejando de ser un elemento trivial en las organizaciones. Por ello la presente investigación de clima laboral y desempeño docente proporcionará información sobre los valores, actitudes y creencias de las personas que la componen. Además de lograr el equilibrio entre lo tangible e intangible del trabajo, ayuda a buscar un continuo mejoramiento del ambiente de la organización y satisfacción docente.

La investigación tiene importancia relevante, porque un excelente clima laboral eleva la autoestima de los docentes y, en consecuencia un docente motivado trabajará con sus estudiantes entregándose por entero sin pensar incluso en su remuneración mensual, sino en la calidad de cómo es tratado y cómo se desenvuelve dentro del “equipo” llamado personal docente de los Institutos y no solo con los estudiantes. En definitiva, consolidará su vocación docente.

El desempeño cualitativo de los docentes dentro del proceso enseñanza versus aprendizaje, cambiará profundamente, este proceso es fundamental dentro de la Institución, porque los docentes están para cumplir con los objetivos educativos con los estudiantes, sin embargo las demás actividades tendrán un éxito, porque los docentes se sentirán parte activa de los logros y de los fracasos de la Institución.

La investigación es factible, ya que existe suficiente información teórica y también, porque se podrán aplicar las diferentes técnicas de recolección de información previstas.

Además existe la apertura y apoyo de los rectores y de los docentes de los Institutos. Estos elementos facilitan la investigación, y en primer término le dan su originalidad, así como existen bases en las que se puede sustentar la presente investigación.

4.4. Marco teórico referencial

Antecedentes:

Dentro del ámbito laboral las variables que tienen mayor incidencia de estudio son el clima laboral y el desempeño docente. Ambas variables se encuentran relacionadas con el comportamiento de los individuos dentro de las instituciones.

En la investigación Desempeño docente y clima laboral en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado Aragua¹, para la Revista Científica Paradigma, Nieves (2010) pone en manifiesto que “existen investigaciones analizadas desde el contexto del clima laboral en Instituciones Educativas, por su importancia en el desempeño y productividad. Un mejoramiento continuo es considerado como una alternativa en el sistema educativo” (p. 23).

Con esta investigación se estableció la relación existente entre el desempeño docente y el clima laboral en una institución educativa pública del Estado de Aragua Venezuela, punto de referencia para realizar la presente investigación.

Seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por afijación proporcional. Previo ajuste, la muestra quedó conformada por quince (15) profesores TC, miembros del Consejo Técnico Asesor, veinte (20) profesores PH y sesenta (60) alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias.

Desarrolló una investigación de campo no experimental, tipo descriptiva-correlacional de corte transversal o transaccional. Se aplicaron las escalas Efido y Evado y el cuestionario descriptivo del perfil del clima laboral (CDPCO). La validez de dichas escalas, tipo Likert, ha sido constatada en investigaciones anteriores, al igual que sus

niveles de confiabilidad. Sin embargo, el investigador procesó dichos resultados y se obtuvieron excelentes niveles de validez y confiabilidad.

Para el análisis e interpretación de los resultados, se utilizaron estadísticas descriptivas, de variabilidad e inferencial.

Los resultados, en general, indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió el cuerpo de recomendaciones pertinentes.

Para Hernández, Castillo, García , García, & Ávila (2014), en su publicación evaluación del clima laboral en profesores universitarios de ciencias económico-administrativas para la revista científica CULCyT, menciona que al hablar del ambiente educativo, el clima comprende el ambiente interno, el contexto, comportamiento y el enfoque estructural de la institución(p. 21).

Generalmente los estudios sobre clima laboral se centran en características específicas, como equipos de trabajo, desarrollo profesional, ambiente laboral y comunicación y todas estas características permiten que se trabaje por mejorar la calidad educativa, ya que motiva a la organización y a sus empleados a estar en permanente aprendizaje, tanto en procesos académicos como administrativos y a optimizar su potencial desde cada puesto de trabajo.

La investigación tuvo como propósito diagnosticar la percepción del ambiente de trabajo que presentan los profesores, brindando oportunidades de mejora que permitan potencializar los aspectos positivos, introduciendo cambios planificados en las áreas de oportunidad encontradas.

Los resultados que se obtuvieron fueron que la percepción que tienen los profesores de sí mismos en cuanto a su contribución personal para la mejora de clima, así como para la generación de un clima de respeto y cordialidad entre los compañeros, fueron los factores más altos, con un 73%.

Esta investigación es un aporte para la realización del presente proyecto, a medida que permitirá evidenciar el clima laboral que existe en los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga, evidenciando si es propicio para la convivencia de todo el personal docente, administrativo y de servicios, se respire sosiego, equilibrio y de esta manera, los estudiantes y quienes vengan a visitar la casona centenaria se sientan gustosos de estar en ella y aún más dando cumplimiento al propósito de que el proceso enseñanza versus aprendizaje sea óptimo entregando profesionales a carta cabal de la provincia y del país.

Tal vez, no exista un estudio amplio y bien definido sobre el clima laboral en los Institutos Técnicos o Tecnológicos Superiores del país; pero se puede relacionar con gran facilidad a Instituciones Educativas de este nivel, en las que se han realizado estudios sobre el clima laboral, en países de América Latina.

Pero, existen estudios relacionados sobre el comportamiento de los individuos en diferentes empresas o grupos colegiados. Así, el análisis del clima laboral en la empresa Provifarma, o el estudio del clima laboral en la facultad de ciencias de la comunicación en la Universidad Central, son claros ejemplos de pequeños avances sobre el tema que nos ocupa. Estos elementos facilitan la investigación, le dan su originalidad, así como las bases en las que se puede sustentar la presente investigación.

Bases teóricas

La presente investigación tiene como propósito determinar el clima laboral que prevalece en los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga, cómo es el ambiente en la institución, y cómo es el desenvolvimiento laboral de cada docente.

Clima laboral

Según Alles, M (2017), expresa que el clima laboral son “las personas mismas que interactúan y cumplen diferentes roles desde empleados hasta jefes o directivos, sean grandes, medianas o pequeñas con fines de lucro o no, privadas o públicas asumen un

determinado comportamiento que no siempre es el mismo por las circunstancias o el rol que cumplan” (p. 8).

Los seres humanos, en su vida laboral sea con relación de dependencia o de forma independiente, deben mirar siempre desde las dos perspectivas, del que toma las decisiones y el que debe cumplirlas, ya sea en instituciones públicas o privadas, matiz fundamental que una de las responsabilidades de recursos humanos sea el área de Talento Humano, que es, y debe ser, el estudio y análisis del clima laboral en el que se desenvuelven, para su correcto desempeño en el campo laboral.

Valverde (2001) cita que, el clima laboral “es importante su desarrollo para que los gestores de las organizaciones sean capaces de tener herramientas y elementos que faciliten su relación con los individuos, los grupos y las estructuras formales” (p. 6).

De lo citado por el autor, se encuentra uno de los elementos centrales en la investigación, el comportamiento humano dentro de las instituciones, ¿cómo es su performance y el clima laboral?, interrogante que ha sido objeto de numerosas investigaciones en los diferentes ámbitos del trabajo, enfatizado especialmente por instituciones del sector privado, aunque en los últimos años también se ha considerado como interés objetivo y de importancia por las instituciones del sector público con el fin de salvaguardar y alargar la permanencia de los empleados y de aquellos que proporcionan a su trabajo un valor añadido imprescindible.

Además Valverde (2001) también menciona sobre el clima laboral que “tomar decisiones sobre hechos concretos y la realización de análisis en lugar de meras especulaciones, para entender las actitudes de los empleados, las causas de su motivación y cómo afecta la personalidad de los individuos a sus relaciones con la organización” (p. 6).

De lo expuesto por el autor, se extrae que generalmente el clima se apasiona entre compañeros de trabajo por rumores y chismes de pasillo infaltables en las instituciones, además de lo manifestado, las decisiones y el análisis del performance deben estar sujetos a hechos concretos, acercarse a la fuente para obtener información de primera

mano, veraz y oportuna que ayuden a entender el comportamiento y actitud de cada uno de ellos en la institución.

García (2006) señala que “el ambiente laboral no es palpable, es relativamente cambiante y a pesar de ese carácter menos tangible, igualmente influye de una forma más o menos intensa en las personas que pertenecen a la organización” (p. 13).

De las investigaciones analizadas, y en la que se fundamenta la presente investigación, se concluye que el clima laboral es satisfactorio y excelente cuando todos los profesionales son partícipes del análisis y toma de decisiones, con un proceso de comunicación en sentido horizontal muy claro y con respeto, entonces cada uno es responsable de los logros y errores y aceptan opiniones discrepantes a su criterio y se lanza al desafío que les imponga en su ambiente de trabajo en forma colaborativa, porque están identificados con la Institución.

Si existe un inadecuado clima laboral en los ambientes donde se desarrollan las actividades docentes, el cumplimiento de esas actividades se verá disminuido, ya que al no sentirse bien emocionalmente, o a su vez palpar que la institución no presta las condiciones necesarias, no llena las expectativas esperadas, además de que el compromiso que tendrán con la institución no será el adecuado.

Por tanto, sentir que tienen el apoyo para su perfeccionamiento, actualizando continuamente sus conocimientos para estar a la vanguardia de la educación superior, prestando sus servicios con efectividad, es lo que las autoridades deben priorizar para que el desempeño docente y la convivencia entre compañeros sean de calidad y adhesión para favorecer la toma de decisiones ocupacionales.

Beatriz (2018) analiza que el “clima laboral con un enfoque estratégico y sistémico, que contribuya al fomento de los valores organizacionales y al logro del desempeño individual esperado” (p. 24).

Referenciando lo descrito por la autora todo empleado, trabajador, y, en este caso los docentes, aspiran a la realización personal, cultivar los valores, crecer en conocimientos,

y sobre todo escalar en el jerárquico organizacional a través de una superación continua propiciado por la institución y por su interés personal.

Este análisis de los profesionales es importante, para que los administradores de las organizaciones tengan las estrategias, herramientas y elementos que faciliten su interrelación con el equipo de trabajo al que dirigen, tomando en cuenta todas las dimensiones que afectan el clima laboral de la institución, basados siempre en las diferencias individuales de cada profesional.

Según Hernández C. G., Castillo, García, García, & Ávila (2015), expresan que “hablar del ambiente educativo, es hablar del clima que comprende el ambiente interno, del contexto, del comportamiento y del enfoque estructural de la institución” (p. 32).

Tomando como referencia lo expuesto por los autores citados en el presente trabajo, para que un ambiente sea propicio para el desarrollo de las actividades educativas, debe existir un equilibrio.

A esta apreciación se agrega Brunet (1999), el cual une el estudio de tres variables: a) variables del medio, como son: el tamaño, la estructura de la organización y la administración de los recursos humanos; b) variables personales, referidas a la aptitud, actitudes y motivaciones del sujeto; y c) variables resultantes, en las cuales se consideran la satisfacción y la productividad, que están influenciadas por las variables del medio y las personales. (p. 32).

Este análisis de los empleados es importante, para que los administradores de las organizaciones tengan las estrategias, herramientas o elementos que faciliten su interrelación con el equipo de trabajo al que dirigen, tomando en cuenta todas las dimensiones que afectan el clima laboral de la institución, basados siempre en las diferencias individuales de cada profesional.

Las configuraciones contemporáneas en el mundo productivo del trabajo provocaron nuevas exigencias en términos de desempeño y calificación del trabajador. En la comunidad académica se percibe gran interés en investigar fenómenos relacionados al

trabajo, como apoyo laboral, clima laboral y depresión (Rueda, Santos, Raad, Ávila-Batista, & Nery, 2014).

Takahashi (2019), concibe el apoyo organizacional como “creencias globales del empleado, relativas a en qué medida la organización lo valora y cuida de su bienestar. El concepto está asociado a diversas formas de interacción entre trabajador y organización empleadora, en especial, las creencias y expectativas de los individuos sobre reconocimiento por parte de la organización y por el esfuerzo en el trabajo” (p. 22).

Los modelos de regresión que mejor explicaron el apoyo organizacional fueron compuestos por dimensiones del clima laboral, y que la sintomatología depresiva no ejerció ninguna influencia. En los análisis complementares fue observado que la variable relacionada al tamaño de la empresa mostró una puntuación media mayor relacionada al apoyo organizacional en empresas de gran tamaño, al compararlas con pequeñas y medianas empresas.

De la recopilación de fuentes bibliográficas y de las investigaciones analizadas y en la que se fundamenta la presente investigación, se concluye que el clima laboral es satisfactorio y excelente cuando todos los profesionales son partícipes del análisis y toma de decisiones, con un proceso de comunicación en sentido horizontal muy claro y con respeto, a partir de aquí cada uno es responsable de los logros y errores y aceptan opiniones discrepantes a su criterio y se lanza al desafío que les imponga en su ambiente de trabajo en forma colaborativa, porque están identificados con la Institución.

Según Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017) “el clima laboral hace referencia al conjunto de condiciones existentes en la organización que tienen impacto sobre el comportamiento individual” (p. 31), por eso es pertinente brindar todas las condiciones necesarias para que cada docente explote su capacidad profesional y transmita su conocimiento a plenitud en las aulas de clase.

Por eso las autoridades deben proponer planes que mejoren la convivencia entre docentes, personal administrativo y de servicios, para el inicio de cada ciclo, siendo

indispensable empezar comprometidos y sentirse que son parte de un fabuloso equipo de trabajo.

Como se puede deducir, es una expresión que abarca numerosos factores que pueden ser internos y/o externos; involucra a la organización y sus esfuerzos por brindar un ambiente óptimo de trabajo, pero también las interacciones entre los trabajadores, sus percepciones y su bienestar.

El clima laboral es una variable trascendental a la hora de analizar los efectos de la estructura organizacional en los comportamientos de los individuos de la empresa, ya que finalmente sí hay una influencia entre el ambiente en el que se trabaja y las conductas de las personas.

El clima laboral tiene un conjunto de características que se dan entre el trabajador (percepción individual), los demás funcionarios (microambiente) y la organización (macroambiente), en suma aquello se une a las percepciones que deben ser en conjunto con los colaboradores de la empresa (Costa, 2014).

La actitud es, por definición, la capacidad propia del ser humano que la desarrolla en el transcurso de la vida para afrontar y superar determinada situación. Lo que se piensa, lo que se siente, lo que se hace van formando una actitud.

Según Luzón Falcones, (2014), la manera de comportarse de los individuos en el trabajo está en función de los componentes de la organización y de la percepción que tenga de los mismos y no solo de las características individuales de la persona. Así mismo las percepciones que presenten los trabajadores van a variar entre los miembros de la organización, aunque realicen la misma actividad.

Es una tendencia a actuar hacia o en contra de algún factor ambiental, el cual se convierte con ello en un valor positivo o negativo. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad

la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida.

Componentes del clima laboral

Los componentes del clima laboral pueden ser objetivos y subjetivos. De acuerdo con Alles, M. (2017), los componentes subjetivos son “valores, necesidades, actitudes y motivación de los individuos, con un componente relacional muy significativo, ya sea con el propio grupo de trabajo, con el supervisor o jefe de grupo, y también con los miembros de los grupos que coexisten en el mismo ámbito de trabajo” (p. 35).

Los factores que a considerar subjetivos dentro del clima laboral son:

Autonomía.- La capacidad que los individuos presentan en la toma de decisiones referente a sus actividades y responsabilidades laborales estableciendo sus propias normas y reglas. La autonomía se encuentra asociada con el control, es decir a bajo control alta autonomía y a alto control baja autonomía.

Así, la autonomía se refiere a la capacidad o condición de desarrollar tareas de una manera independiente, tomando propias decisiones.

Participación.- De acuerdo al criterio Alles, M. (2017) “la participación no es solo el acto de comunicar a los miembros de una organización lo que está sucediendo sino también involucrarlos en las decisiones que se adopten”.

El proceso de participación debe darse desde la cima de la organización y no como ciertas organizaciones lo hacen de la mitad de la estructura para abajo obteniendo resultados magros.

Los jefes participativos de acuerdo a Davis y Newstrom citado por Alles, M (2017) “no deciden por su propio medio, sino que acuden a sus empleados para conocer su opinión y sugerencias de los diferentes problemas o situaciones y en forma conjunta tomar una decisión que favorezca a un efectivo trabajo en equipo”.

El concepto de equipo desde la perspectiva organizacional se conforma como un grupo de personas organizado y responsable en la toma de decisiones y no como tradicionalmente lo confunde muchas personas, entre ellos jefes que piensan que equipo es solamente estar de acuerdo y no asumir responsabilidades.

Liderazgo.- Dentro de las organizaciones el liderazgo es uno de los aspectos también considerados importantes no solo por estar enfocados a alcanzar objetivos establecidos por la organización sino también para que todos los trabajadores alcancen un desarrollo integral y una satisfacción laboral que permita un mejoramiento continuo en su desempeño y se obtenga resultados favorables para la organización.

Así también cabe señalar que un líder puede ser designado por la organización o nacer entre los grupos, sin olvidar que todas las personas poseen las cualidades o habilidades para ser líderes pero que algunos lo desarrollan y otros no, o simplemente prefirieren optar una actitud pasiva.

Comunicación.- Hay que tener presente que el éxito de toda organización se encuentra en el conocimiento e identificación de sus miembros con los objetivos trazados, así como también con la creación de un entorno de trabajo favorable que se logra a través de una comunicación efectiva.

La comunicación es importante en todos los ámbitos de la vida. Dentro de las instituciones tiene la misma importancia, habida cuenta que no sólo se trabaja con cosas, maquinas herramientas, documentos, sino también con información tomada como la transferencia de un mensaje (emisor-receptor) que, pese a los avances de la tecnología, las organizaciones mantienen problemas de comunicación.

Los docentes se sienten parte importante de la institución, cuando existe una canal positivo de comunicación, ellos participan con sus potencialidades en la planificación de las actividades que el Instituto Superior Tecnológico debe llevar adelante antes, durante y después del ciclo de clases con los estudiantes, cuando en equipo trabajan la planificación estratégica institucional y en la misma son responsables de las distintas actividades, los planes de contingencia, planes de seguridad entre otros.

Según Bustamante-Ubilla, M., Lapo-Maza, M., & Grandón-Avenida, M. L. (2016), “el clima laboral ha sido definido y estructurado como un constructo complejo y diverso. A modo de ejemplo, se define como el conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que directa o indirectamente influyen en la conducta de las personas”, en este sentido también se considera como las características invariables que describen a una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de los individuos, y se mide por medio de percepciones, en particular mediante la escala Likert como medio instrumental pertinente y validado.

Tipos de climas laborales

Rousseau (1988) citado por Furnhan (2014), explican que existen “4 tipos de climas aplicables a las organizaciones; tipos de climas laborales que pueden ser aplicados a las instituciones educativas”.

Autoritario.- Este tipo de clima se refiere a que el nivel jerárquico de las instituciones no considera el criterio de sus empleados, las decisiones o la mayoría de ellas se toman en la cúpula de las instituciones, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las correlaciones existentes entre superiores y subordinados se establece con base en el miedo y a una mala comunicación en forma de instrucciones.

Muchos de los directivos institucionales creen que es la forma más correcta de tratar y organizar a su personal, el Rector o jefe, toma la decisión y la impone sobre sus colaboradores. Criterio no aceptado en el ámbito laboral, porque no es el adecuado para que los docentes laboren armónicamente en los Institutos Técnicos o Tecnológicos del país.

Autoritario paternalista.- Existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados, se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones. También existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. Además podemos mencionar que en este tipo de clima, el nivel jerárquico de las

instituciones vulnera las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

El clima laboral disimula el autoritarismo del Jefe, entendiéndose que se trabaja en un clima armónico, pero los trabajadores reciben las órdenes y cumplen, porque ellos saben que cuando tengan necesidades el Jefe les concederá, por ejemplo un permiso, pero siempre a cambio de un trabajo extra, esto es, “el castigo y la recompensa”. Sin embargo bien entendido el clima organizacional no es el deseado, el óptimo, para el desarrollo de las actividades a satisfacción de los trabajadores.

Consultivo.- Es la dirección que tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

Otra forma de aparecer como un excelente directivo, pero eso no es posible en los docentes, porque de la misma forma que el anterior, estarán pendientes de las motivaciones o castigos, de que sus necesidades servirán para que los utilice el jefe, no en beneficio de la Institución, sino más bien en beneficio de sus intereses.

Participativo.- Es cuando obtiene participación en grupo que existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo.

Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

Diversas propuestas para comprender el clima laboral cuantifican una multiplicidad de dimensiones, algunas contextualizan la realidad, otras definen un patrón de

interacciones de las personas en la organización, en tanto que también se caracterizan prácticas en un sistema y en un ambiente determinado, además de identificar elementos intervinientes que contextualizan la realidad organizacional, contribuyendo desde diversas perspectivas a profundizar los estudios de clima laboral.

De esta manera y de acuerdo a Litwin y Stringer (1968) citado por Marín (2003), interpretan al clima laboral como “una variable intermedia entre los factores organizacionales y las tendencias de motivación. Postula la existencia de nueve dimensiones relacionadas con ciertas propiedades de la organización y que explicarían el clima existente en una determinada organización” (p. 32).

Así pues es necesario evidenciar las dimensiones que son favorables para los docentes y cuáles no, tan favorables en las que están inmersos los Institutos, que aspectos positivos hay que destacar para que sigan en una mejora continua, y los negativos, en cuales habrá que hacer una retroalimentación para convertirlos en baluartes de los Institutos Superiores Tecnológicos.

Las nueve dimensiones del Test de Litwin y Stringer

Según Sandoval, A. (2015) expresa que “las dimensiones del clima laboral son las cualidades aptas a ser medidas en las instituciones evidenciando el comportamiento de los individuos y la influencia ejercida en ellos.”

De esta manera al estudiar el clima laboral de una institución hay que tomar en cuenta aquellos factores o dimensiones que influyen en el comportamiento de los docentes y poderlos cuantificar. Estas causas se pueden originar por diversas variables que de acuerdo a los especialistas es tan amplia que no han llegado a un consenso de cómo definir la cantidad y naturaleza.

- **Estructura.-** Se considerada como la idea que poseen los miembros de la institución, la percepción que presentan acerca de la normativa, reglamentos, estatutos y otras obligaciones a las que se ven enfrentados en el desarrollo de su actividad laboral.

Es importante brindar una correcta inducción y que conozcan toda la normativa correspondiente para el cumplimiento de todo lo concerniente a su área de trabajo.

- **Responsabilidad.-** Se refiere a la pasión de los integrantes de la institución acerca de ser considerados con autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

Para ello es pertinente que los docentes estén comprometidos con la institución, cumpliendo a cabalidad con las actividades a ellos encomendadas, sepan cómo, cuándo actuar, en qué temas pueden intervenir, participando activamente.

- **Recompensa.-** Es la percepción que tiene los integrantes de las instituciones con respecto a la recompensa recibida por la labor realizada.

En este sentido que la estimulación para realizar lo asignado al docente no sea solo una retribución económica, sino la satisfacción del deber cumplido, prevaleciendo el profesionalismo.

- **Riesgo.-** Es la emoción sentimental a la que se enfrentan los integrantes de las instituciones acerca de los desafíos impuestos en el desarrollo de sus actividades laborales.

Los docentes deben empoderarse de la institución, poner su conocimiento para cumplir con los desafíos a él asignados, pero sabiendo sus límites para no exponer su integridad.

- **Calor.-** Se refiere a la apreciación por parte de los integrantes de las instituciones acerca de la coexistencia en un ambiente laboral ameno, en el que las relaciones sociales son buenas entre jefes y subordinados.

Si las relaciones interpersonales son llevaderas en un ambiente laboral en armonía, hará que los docentes se sientan como en casa, su estadía será amena y cada día llegaran motivados a cumplir con su actividad laboral diaria.

- **Apoyo.-** Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo.

Cuando alguien del cuerpo docente necesite ayuda, los miembros deben estar predispuestos a brindarla, teniendo en cuenta que siempre necesitaremos de los demás, así la ayuda será bidireccional en todo momento.

- **Estándares de desempeño.-** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Las instituciones no deben enfocarse solo en evaluar el desempeño de sus colaboradores, sino también en brindar capacitación continua con el fin de que estén preparados, actualizados de acuerdo a los requerimientos y estándares laborales, de la sociedad y de los entes superiores mejorando permanentemente sus modelos de desempeño.

- **Conflictos.-** Se refiere al grado de aceptación que tienen los integrantes de una institución, ya sean jefes o subordinados, sobre las opiniones vertidas hacia ellos, sin temor de enfrentar y solucionar los problemas que hayan surgido inmediatamente.

Una de las problemáticas del ser humano es que no escuchamos para entender, sino solo para emitir una respuesta, por esta razón no receptamos los criterios que se emiten entre compañeros o parte de las autoridades, se elevan los ánimos y no permiten ver la realidad de lo que quisieron decir.

- **Identidad.-** Se refiere al sentido de pertenencia a la institución y que se es un elemento importante dentro y valioso de las áreas de trabajo.

Cuando hablen de la institución, debe ser como si estuvieran hablando de todos quienes la conforman, sentirse parte de ella dejando su nombre en alto en el ámbito que sea considerada participar.

Para Sandoval Caraveo, & otros (2014), manifiestan que el clima laboral es “un conjunto de atributos que pueden ser percibidos por el individuo sobre las instituciones o acerca de las características y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización y/o sus componentes tratan con sus miembros y su entorno y afirman que puede ser una medida redundante de la satisfacción laboral” (p. 12).

El clima laboral es diferente en cada organización y al estar ligado a la motivación provoca en los directivos a prestar mayor atención a este factor con el objetivo de contar con un factor humano eficiente y productivo, siendo la única manera de lograrlo la de ofrecer un ambiente favorable y propicio para desempeñar su trabajo de mejor manera, en la que ganen tanto los individuos (en su bienestar) y la organización (en la productividad).

Según Hernández C.G., Castillo, García &Ávila (2015), “el clima laboral, llamado también ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas”.

El realizar un estudio de clima laboral permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización, influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad.

El clima que impere dentro de una organización no es permanente sino continuo porque se lo puede cambiar o modificar después de una adecuada intervención favoreciendo a ambas partes, un buen clima laboral se orienta hacia los objetivos generales de la empresa, un mal clima destruye el ambiente del trabajo ocasionando situaciones de conflicto o malestar de los empleados y esto genera bajo rendimiento.

A la organización porque identifica los factores que están causando malestar a los trabajadores y tomar las medidas adecuadas y al trabajador porque mejora su percepción, ayuda en la motivación del individuo tomando una actitud positiva que se reflejará en un mejor desempeño del mismo.

Tabla 3

Modelos de evaluación de clima organizacional

N°	Test de evaluación de Clima laboral	Autor/es	Factores medibles	Observaciones	Índice de confiabilidad
1	Test de Litwing & Stringer	Litwing & Stringer	Estructura	Caracteriza la situación de los individuos con respecto a sus motivaciones para el éxito, las estructuras de poder y afiliación	0,83
			Responsabilidad		
			Recompensa		
			Riesgo		
			Calor		
			Estándares de desempeño		
			Apoyo		
2	Cuestionario Clima laboral Página 1 Plan estratégico PGR 2010-2015	Cámara de Comercio de Barranquilla	Autonomía	Aplicado para mejorar las áreas de oportunidad que permitan mejorar el ambiente de trabajo	0,769
			Cohesión		
			Presión		
			Apoyo		
			Reconocimiento		
			Equidad		
			Innovación		
3	Test de clima laboral IPAO	Carlos Alberto Gómez Rada	Toma de decisiones	Aplicado para medir el clima laboral en empresas colombianas	0,94
			Estructura		
			Liderazgo		
			Interacción Social		
			Sistema de recompensas		
4	Instrumento para evaluar el clima laboral en los grupos de control de vectores	Vivian de las Mercedes Noriega Bravo, María del Carmen Pría Barros	Estructura organizacional	Aplicado para evaluar el clima laboral en los grupos de control de vectores	0,88
			Liderazgo		
			Toma de decisiones		
			Motivación		
			Comportamientos individuales		

Fuente: Propia

Elaborado por: Rubio (2019)

Desempeño laboral.

Para Ponce (2005) el desempeño profesional docente es “la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso

de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente”.

De todas las maneras se entiende por productividad del docente, más que en la forma cuantitativa, en la forma cualitativa, los “productos” entregados como conocimientos o competencias a los estudiantes para que puedan desenvolverse en la vida profesional de forma eficiente.

Para Morales (2009, p.89) describe el desempeño laboral como “competencias laborales alcanzadas en las que se integran los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa”.

De lo citado por el autor, podemos deducir que el desempeño es un cumulo de características que sumadas garantizan un accionar laboral óptimo, caso contrario será deficiente sin cumplir con las exigencias que demanda el puesto de trabajo.

Siguiendo el criterio de Suarez, E. G., & Toro, R. M. (2018), en los últimos años, América Latina y el Caribe se han convertido en un escaparate de transformación para la educación debido a sus grandes avances en el uso de las políticas educativas.

Además, vale la pena mencionar que la renovación involucra a todos los actores educativos: la escuela, los estudiantes, los padres, la comunidad, y especialmente, el maestro. La mejora de la educación debe considerar principalmente el cambio de paradigma del papel del profesor en la escuela.

Según Peña (2002) el término “desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Para Ponce (2005) manifiesta en su estudio que “el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar,

guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente”.

El desempeño es la capacidad que tiene el ser humano para cumplir a cabalidad con las funciones asignadas, siendo muchos los aspectos que influyen en la consecución de estas actividades y en su productividad, uno de los más importantes tiene que ver con cómo actúa y trabaja cada uno de los empleados

Docencia.

Para Rueda y Torquemada (2004) citado por Flores-Hernández, Fernando & Otros (2016) se refieren a la docencia como “una actividad que se desarrolla, en el contexto educativo, a partir de la interacción entre profesores y estudiantes y que se rige por una serie de reglas explícitas e implícitas determinadas por la institución y la interacción entre los individuos” (p. 1).

Según el contenido del autor, la docencia permite la transmisión de conocimientos a través de la participación entre estudiantes y docentes en el aula de clase, el docente es la guía para que el estudiante alcance el conocimiento deseado en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Desempeño docente.

Según Benítez, Cabay & Encalada, 2017, el desempeño docente se entiende como la práctica pedagógica observable y se manifiesta cuando el profesor expresa su competencia y tiene que ver con los logros de aprendizaje esperados, es decir, “la intencionalidad de la educación y la ejecución de las tareas asignadas, a su vez depende de diferentes factores relacionados con la calidad y formación inicial del profesorado para alcanzar niveles de excelencia en la educación” (p. 83).

Refiriéndose a lo mencionado por el autor, el desempeño docente es el rendimiento que tiene en el aula de clase al transmitir sus conocimientos hacia los estudiantes, cumpliendo con el propósito del proceso enseñanza – aprendizaje.

Evaluación de desempeño.

Flores Hernández Fernando, y otros (2017) expresan que “la evaluación docente se caracteriza por valorar en algunos casos desde la satisfacción de los estudiantes, el desempeño de los profesores, sus habilidades, el uso de recursos psicopedagógicos, estrategias de aprendizaje e investigación, hasta su apego a políticas institucionales” (p.97).

La evaluación de desempeño puede considerarse una estrategia de mejoramiento de la educación que, entre sus funciones, pretende realimentar a los profesores y ofrece una visión complementaria del desempeño que favorece la reflexión continua y promueve el desarrollo de sus integrantes.

Rueda y Díaz-Barriga, (2000) citados por Flores Hernández, y otros (2016) expresan que “la evaluación de los profesores en cada universidad es particular, pero puede basarse en planteamientos generales, sin regirse por esquemas rígidos preconcebidos” (p. 2).

Los procesos de evaluación pueden variar según la institución, integrando indicadores dirigidos a la satisfacción de los estudiantes, la buena docencia, el desempeño o las competencias docentes en su dimensión disciplinal y/o psicopedagógica- ligadas a la formación permanente y experiencia profesional de quienes se dedican a esta actividad.

Al centrarse en un enfoque por competencias, existen diferentes modelos que se pueden considerar referentes sobre el tema en el contexto internacional.

Siguiendo a Almenara, J. C., Cejudo, M. d. C. L., & Lozano, J. A. M. (2018), pretendemos adentrarnos en la temática de la evaluación del desempeño del docente universitario que realiza su actividad en un contexto de formación virtual (e-learning/b-learning), y aportar referencias conceptuales para la reflexión, conscientes de la trascendencia del docente para el funcionamiento, mejora y éxito de los procesos/prácticas educativas.

La evaluación del desempeño docente es una línea de investigación temática a nivel mundial, continental y nacional. Dado que el papel del docente en la escuela ha evolucionado y se deben establecer procesos de enseñanza-aprendizaje, formativos bidireccionales, pertinentes, se ha priorizado su mejora. Sin duda, la evaluación del desempeño docente es compleja y su aplicación es diversa según las regiones y los sistemas políticos existentes.

Diversas han sido las definiciones sobre la evaluación; unas marcadas por el momento histórico en el cual se ofrecieron (pretyleriana, tyleriana, del realismo, objeto a evaluar), y otras por los conceptos implicados (objetivos perseguidos, alcance, actividades realizadas,...)

Un ambiente adecuado que cumpla con las condiciones en tiempo y espacio para que los docentes tengan un mejor desempeño, satisfaciendo sus intereses personales, profesionales y con la satisfacción del deber cumplido hacia los estudiantes, desenvolverse en un ambiente acogedor hará que los docentes realicen sus actividades de manera eficaz y eficiente.

Las 5 dimensiones de desempeño del test de Gonzales Carpio

Para Gonzales Carpio el desempeño se evalúa en 5 dimensiones que son las siguientes:

- **Responsabilidad.-** Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo, se utiliza también para referirse a la obligación de responder ante un hecho.
- **Productividad.-** Al hablar de productividad, nos referimos a la medida económica determinada por la comparación entre los bienes o servicios producidos, y la expectativa o la cuota mínima de producción indispensable. O dicho en términos más simples: es la relación que hay entre lo producido y lo que se necesita producir, tomando en cuenta los factores e insumos necesarios para poner en marcha el proceso.

- **Eficiencia.-** Es la facultad de orientar algo o a alguien con el objetivo de alcanzar una determinada meta con el uso más racional y con la menor cantidad de recursos para conseguir un objetivo o cuando se alcanza más objetivos con los mismos o menos recursos.
- **Motivación.-** Es la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo -ción ('acción', 'efecto'). Las fuerzas internas o externas que actúan sobre un individuo para disparar, dirigir o sostener una conducta. En términos técnicos, muchos autores la definen como “la raíz dinámica del comportamiento”, lo cual quiere decir que toda forma de conducta nace en algún tipo de motivo.
- **Trabajo en equipo.-** El trabajo en equipo consiste en el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto realizando una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes.

Cada miembro debe aportar para la realización de una parte del trabajo. Es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la unión del grupo y el buen clima durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes.

Tabla 4

Modelos de evaluación de desempeño

N°	Test de evaluación de desempeño	Autor/es	Factores medibles	Observaciones	Índice de confiabilidad
1	Test De Evaluación 360°	Yasmín Ivette Jiménez Galán Marko Alfonso González Ramírez Josefina Hernández Jaime	Habilidades Técnicas Estrategias	Aplicado para cuantificar la calidad del trabajo ejecutado y el cumplimiento de las metas individuales de cada colaborador	0,59

2	Modelo de evaluación de desempeño laboral Star Me Up	Globant	Calidad y productividad Conocimiento Compromiso y presentismo Iniciativa / Liderazgo Trabajo en equipo	Aplicado por las un múltiples organizaciones para conocer el desempeño y rendimiento laboral de un empleado	0,97
3	Test De Evaluación De Desempeño	Karen Abigail González Carpio	Responsabilidad Productividad Eficiencia Motivación Trabajo en equipo	Aplicado a los colaboradores con discapacidad auditiva en una entidad financiera de la ciudad de Guatemala	0,70
4	Test De Evaluación Del Desempeño	Adriana Beatriz Roca	Condiciones personales Características del trabajo Relaciones interpersonales Políticas de personal	Aplicado para el capital humano y evaluación en bibliotecas académicas	0,96

Fuente: Propia

Elaborado por: Rubio (2019)

4.5. Metodología

El enfoque en el que se basa la presente investigación será cuantitativo porque se recopilará información y tabulará los datos para la obteniendo resultados de los instrumentos aplicados.

La modalidad de la presente investigación es de campo y documental. De campo porque se realizara visitas a los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga y se desarrollarán entrevistas a cada uno de los rectores, y bibliográfica documental porque se han revisado trabajos considerando las variables en estudio que permitirán tener referencias bibliográficas.

La presente investigación está en el nivel correlacional en la medida en que se analiza la incidencia que tiene el clima laboral en el desempeño docente.

La población considerada para realizar la investigación son los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos del cantón Latacunga que según la página web de la Secretaría (SENESCYT: 2019) son 3: Instituto Superior Tecnológico Cotopaxi, Vicente León y Victoria Vascones Cuvi. (Ver anexo); la muestra se ha determinado mediante el muestreo probabilístico regulado tomada para la presente investigación son los 75 docentes que laboran en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León, por la apertura otorgada por parte del Dr. Giovanni Vizuete Sarzosa máxima autoridad de la institución.

Las variables de estudio en el presente trabajo son: la independiente, el clima laboral, y, la variable dependiente, el desempeño docente.

La técnica a utilizar para la variable independiente es la encuesta, con 53 ítems formulado por el test de Litwin y Stringer (1968) que fue modificado y ampliado por Echezuria y Rivas (2001), y fue mejorado en su redacción para que fuera más entendible y claro por (Marín, 2003).

El instrumento permite medir el clima laboral, está estructurado como escala tipo Likert de 4 puntos: malo, regular bueno, excelente, forzando a contestar en alguno de los dos polos, posee 9 dimensiones, estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares de desempeño, apoyo, conflicto, e identidad. (Ver anexo 3).

En los análisis para verificar su validez y confiabilidad, obtuvo un alpha de cronbach de 0,83 que da luz verde para realizar el test, a la vez los resultados obtenidos serán fiables.

Para la variable dependiente la técnica a utilizar es la encuesta, con 25 ítems formulado por el test de Gonzales Carpio, instrumento que se utiliza para medir el desempeño laboral estructurado por una escala de Likert de 4 puntos que son deficiente, regular, bueno, muy bueno, en el que se consideran cinco aspectos a calificar que son: responsabilidad, productividad, eficiencia, motivación y trabajo en equipo. (Ver anexo 4).

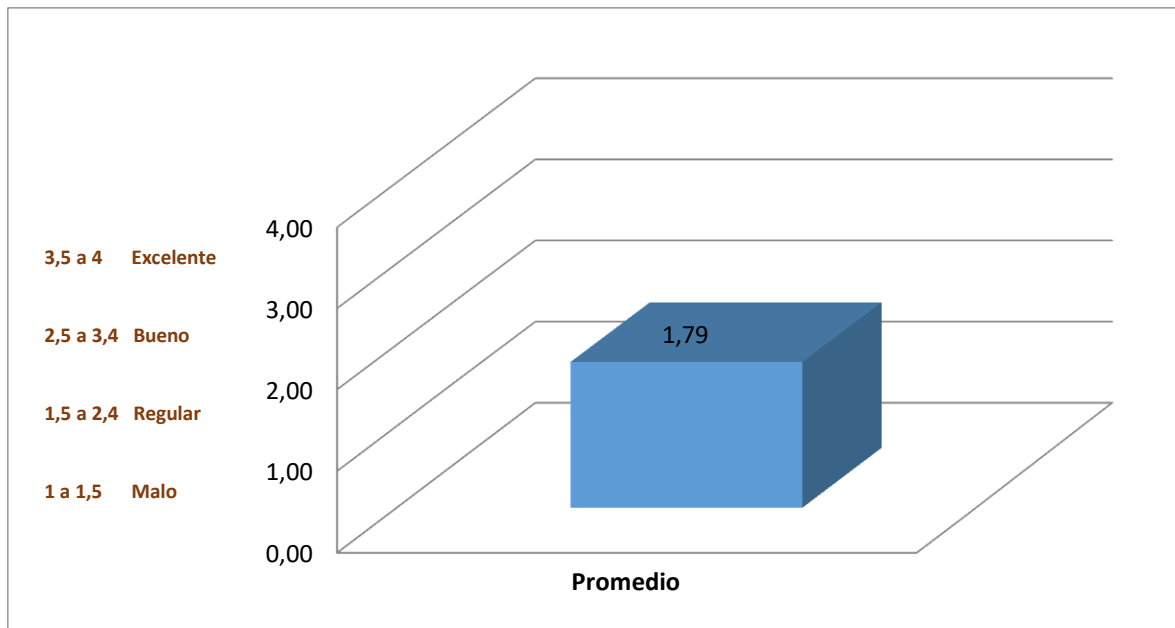
Las encuestas se realizaron de forma presencial y personalmente a los 75 docentes del Instituto, en las tres jornadas laborales en las instalaciones del Instituto los días 7 y 8 de agosto del año en curso.

El método a utilizarse es el deductivo, que parte de un todo hacia una muestra, referenciando que va de lo más general (como leyes y principios) a lo más específico (hechos concretos), y para la investigación se ha tomado una muestra de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga, haciendo un análisis mediante estadística descriptiva.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Gráfico 1.

Clima laboral



Para la elaboración del Gráfico 1, Clima laboral, se ha empleado la Escala de Likert como herramienta de medición que permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad, de acuerdo o desacuerdo del encuestado a cualquier pregunta formulada.

Los ítems nos ayudan a medir las diferentes actitudes del encuestado.

Para el citado gráfico se han empleado 4 ítems:

- Malo
- Regular
- Bueno
- Excelente.

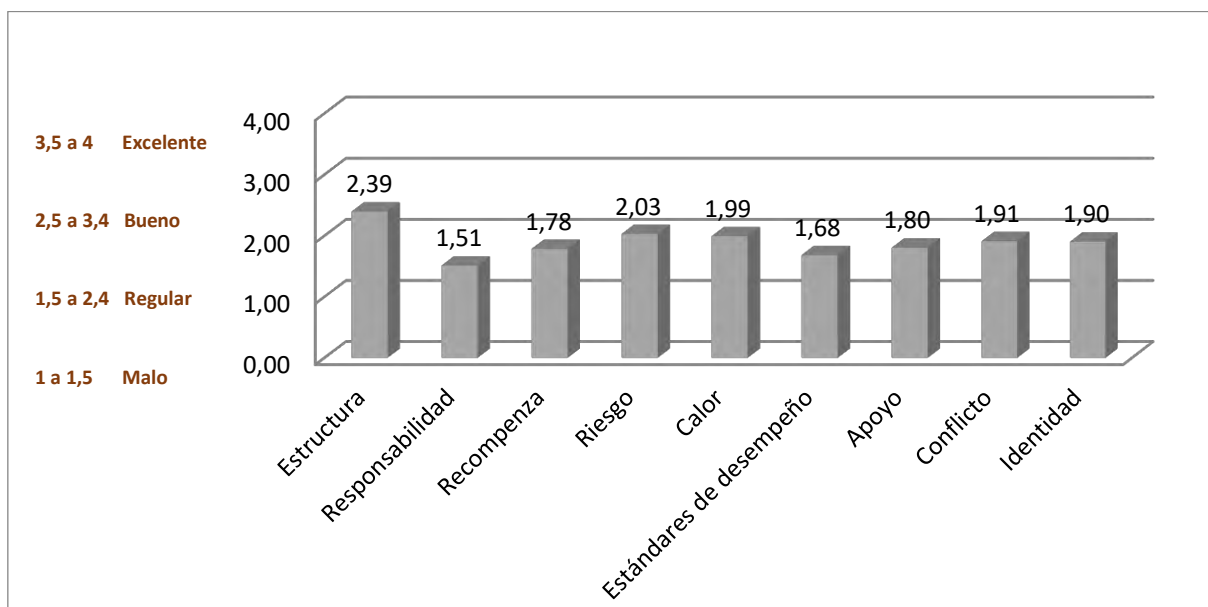
De los resultados obtenidos, el Clima Laboral tiene un promedio de 1,79 que lo posiciona en el rango de regular de acuerdo a la escala de Likert, escala de calificación

utilizada para cuestionar sobre nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración formulada, es decir una medición cuyo objeto es evaluar la opinión y actitud de las personas, utilizada para la aplicación de la encuesta y la tabulación de los datos.

Según esta escala de Rensis Likert, es manifiestamente mejorable la convivencia de los docentes dentro de los Institutos Tecnológicos Superiores de la Ciudad de Latacunga para que la colaboración diaria se desarrolle dentro de los parámetros de consideración y respeto.

Gráfico 2.

Las 9 dimensiones del clima laboral



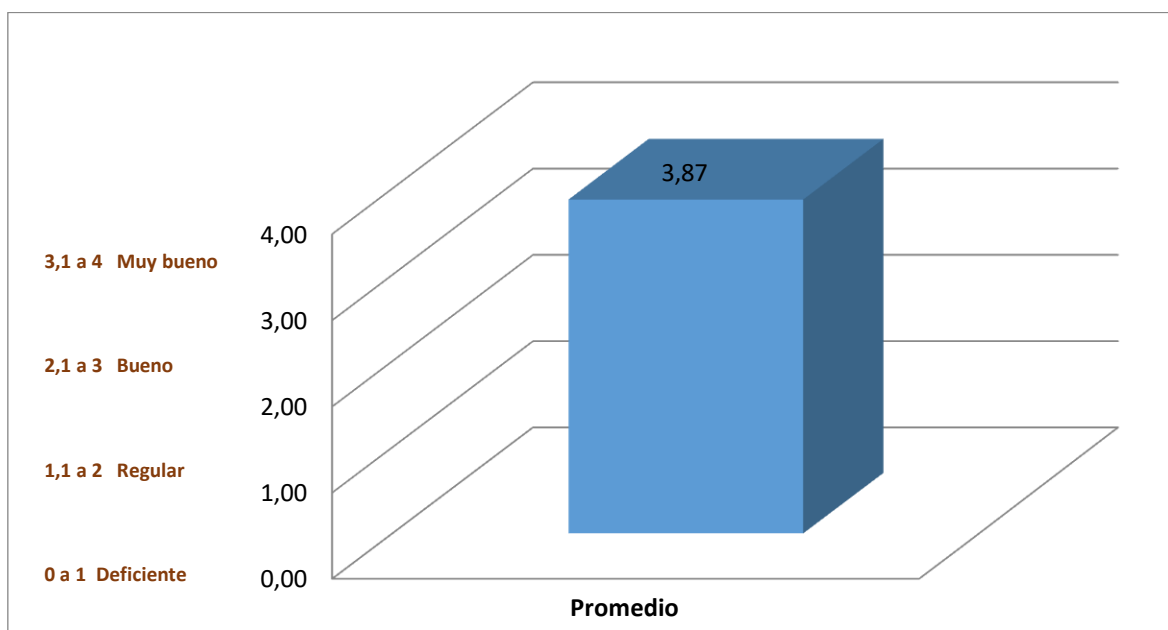
Para el Gráfico 2, a los 4 Ítems empleados, Malo, Regular, Bueno y Excelente, forzando a contestar en alguno de los dos polos, posee 9 dimensiones, a saber:

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa
- Riesgo
- Calor
- Estándares de Desempeño
- Apoyo
- Conflicto
- Identidad. (Véase Anexo 3)

A la vista de los resultados obtenidos, las 9 dimensiones del Clima Laboral obtuvieron una ponderación que los sitúa en la escala de Regular, siendo la Estructura con una puntuación de 2,39 la más alta y muy próxima al rango de Bueno, en cambio la Responsabilidad con una puntuación de 1,51 es la más baja, bordeando el límite del rango de Malo.

Gráfico 3

Desempeño laboral



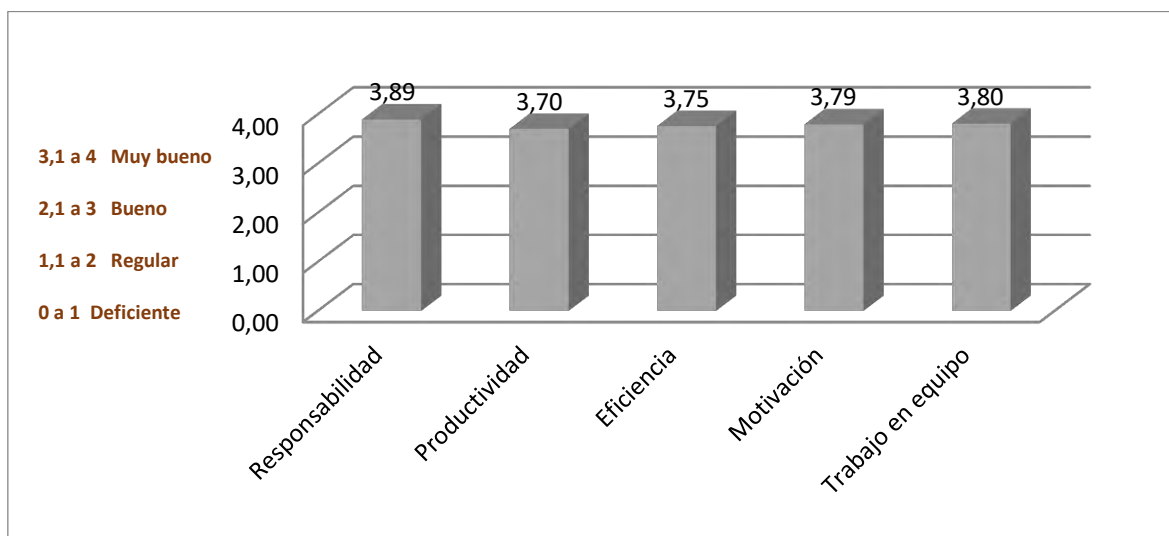
En el Gráfico 3, la Escala de Likert, como método de investigación de campo sobre la opinión de individuos acerca de un tema, genera unos cuestionarios que identifican el grado de acuerdo o desacuerdo de cada pregunta. Se han observado los 4 Ítems citados.

Así, de la colección de resultados obtenidos para el Desempeño Docente, se obtuvo un promedio de 3,87 que lo posiciona en el rango de Muy bueno de acuerdo a la escala de Likert que se utilizó para la aplicación de la encuesta y la tabulación de los datos.

Con estos datos se puede afirmar que los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la Ciudad de Latacunga cumplen con el proceso de enseñanza – aprendizaje en forma eficiente, satisfaciendo cumplidamente con las necesidades de los estudiantes dentro del aula de clase.

Gráfico 4

Las 5 dimensiones del desempeño docente



Para el presente Gráfico 4, se ha empleado una variable dependiente, mediante la encuesta, con 25 Ítems formulados con el Test de Gonzales Carpio, instrumento con el que se mide el Desempeño Laboral estructurado por una Escala de Likert de 4 niveles:

- Deficiente
- Regular
- Bueno
- Muy Bueno

En el que se consideran 5 aspectos a calificar:

- Responsabilidad
- Productividad
- Eficacia
- Motivación
- Trabajo en Equipo. (Véase Anexo 4)

De los resultados obtenidos para las 5 dimensiones del Desempeño Docente se obtuvo una ponderación que los sitúa en la escala de Muy bueno, siendo la Responsabilidad con

una puntuación de 3,89 la más alta, y la Productividad con una puntuación de 3,70 la más baja.

Tabla 5.

Resultados de la correlación

Dimensiones del desempeño	Responsabilidad	Productividad	Eficiencia	Motivación	Trabajo en equipo
Dimensiones del clima					
Estructura	-,006	-,106	,003	-,165	,055
Responsabilidad	,123	-,003	,044	,112	-,052
Recompensa	,028	,008	,070	,065	-,134
Riesgo	,042	,023	-,006	,042	,019
Calor	,176	-,034	-,014	-,019	,075
Apoyo	,177	,037	,137	-,036	-,242*
Estándares de desempeño	,080	,063	-,038	-,011	,115
Conflictos	,042	-,217	-,306*	,118	-,114
Identidad	,301*	-,142	-,056	-,006	-,015

*. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Débil a media*

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

En base a la tabla se determina que existe una correlación entre las dimensiones de las variables estudiadas, no una relación fuerte pero si un nivel de correlación entre débil a media, por lo tanto, se asume que hay una evidencia estadísticamente significativa.

Se destaca que, de la variable Clima Laboral, la dimensión de Apoyo tiene una correlación negativa, entre débil y media con la dimensión de Trabajo en equipo de la variable de Desempeño.

En este sentido la dimensión de Conflictos de la variable Clima Laboral tiene una correlación negativa entre débil y media con la dimensión de Eficiencia de la variable de Desempeño.

Del mismo modo, la dimensión de Identidad de la variable Clima Laboral tiene una correlación entre débil y media con la dimensión de Responsabilidad de la variable de Desempeño.

6. CONCLUSIONES

- En base a la investigación y los resultados obtenidos se concluye que el clima laboral incide negativamente, en el rango de moderación de débil a media, debido a la presencia de conflictos laborales entre los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga, tomando en cuenta que, dos de las tres dimensiones que correlacionan son calificadas por la mayoría de investigados como negativas y una positiva, con lo que se confirma el objetivo general de la investigación.
- El clima laboral de los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga, de acuerdo a los resultados se encuentra en un nivel bajo, lo que les convierte en instituciones donde el desempeño docente se ve limitado por la presencia de conflictos laborales, sin olvidar que existen indicadores con tendencia positiva que deben mantenerse y mejorar de ser posible, sin embargo su rol profesional es adecuado en el proceso educativo.
- El desempeño por parte de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga, tomando en cuenta los resultados obtenidos permite concluir que, se encuentra en un rango muy bueno, es decir su personal docente evidencia la calidad profesional con la que se desenvuelve desde cuando ingresan a la institución, como a las aulas, y en su interrelación entre docentes, para desenvolverse con sus labores pedagógicas y más actividades relacionadas con su rol profesional.
- Los resultados de la investigación evidencian que la relación entre las variables de clima laboral y desempeño docente, incide en una correlación significativa de débil a media entre las dimensiones: apoyo, conflictos laborales e identidad; frente a: trabajo en equipo, eficiencia y responsabilidad, respectivamente; lo que en definitiva demuestra que el clima laboral incide en el desempeño docente de los profesores de los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga. Sin embargo es importante perseverar el profesionalismo de los profesores en su desempeño Docente.

7. RECOMENDACIONES

- Profundizar en el estudio para evidenciar que otras causas afectan o pueden afectar al clima laboral, brindando un panorama amplio para que en los Institutos Superiores Tecnológicos tomen las medidas correctivas más adecuadas por parte de los responsables del manejo de los Institutos y las actividades se desarrollen en un ambiente saludable.
- Propiciar en los Institutos Superiores Tecnológicos un clima laboral saludable disminuyendo las tensiones o situaciones conflictivas para que mejore la interrelación y el trato interpersonal de los docentes, que se entienda que la labor docente no es individual sino colectiva.
- Es importante considerar y mantener el desempeño docente de los profesionales que laboran en los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga, ya que es muy bueno, con aspiraciones a seguir mejorando diariamente con la experiencia e investigación cotidiana que van adquiriendo y de esta manera el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje siga ejecutándose de manera eficiente, para beneficio Institucional y para el perfil de los futuros profesionales que egresan de los mismos.
- Se propone que en los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga se implemente un plan de convivencia con una periodicidad semestral que permita fortalecer la coexistencia entre el personal docente de cada institución, mejorando los indicadores de las dimensiones del clima laboral que inciden en el desempeño docente.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Alles, Martha Alicia (2017). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias -1a ed. - Buenos Aires: Granica.
- Almenara, J. C., Cejudo, M. d. C. L., & Lozano, J. A. M. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: Ideas para la configuración de un modelo. *Revista Iberoamericana De Educación a Distancia*, 21(1), 261-279. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95. Recuperado de: https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_desempen~o_profesional.pdf
- Beatriz, P. G. (2018). Contribution to the management of the organizational climate for the fomentation of organizational moral values and to the achievement of the individual performance. Exam of a case study. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, I (1) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2247180765?accountid=36765>
- Benito SMR, Ortiz LP, Trujillo MP. Competencia sindical y disputas laborales. un análisis aplicado para el caso español *. *El Trimestre Económico*. 2019;86 (1):95-125. <https://search.proquest.com/docview/2168048242?accountid=36765>. doi: <http://dx.doi.org/10.20430/ete.v86i341.354>
- Bustamante-Ubilla, M., Lapo-Maza, M., & Grandón-Avendaño, M. L. (2016). Creación de un cuestionario de clima laboral para hospitales de alta complejidad, Chile. *Revista Gerencia y Políticas De Salud*, 15(30), 126-141. doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.ccco>

- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Costa, M. C., Agra, K. L. O. (2009). A necessária avaliação do clima laboral: a avaliação de gestores. *UNICIÊNCIAS*, 13, 160-170
- De León Toledo, N. P. (Enero de 2014). *biblio3.url.edu.gt*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/De-Leon-Nancy.PDF>
- Gálvez Suarez, Eric, & Milla Toro, Ricardo. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Flores-Hernández, Fernando, Sánchez-Mendiola, Melchor, & Martínez-González, Adrián. (2016). Modelo de predicción del rendimiento académico de los estudiantes del ciclo básico de la carrera de Medicina a partir de la evaluación del desempeño docente. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 975-991. Recuperado en 30 de enero de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300975&lng=es&tlng=es.
- Flores Hernández Fernando, Gatica Lara Florina, Sánchez-Mendiola Melchor y Martínez González Adrián (2017) Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación en Educación Médica*, vol. 6, núm. 22, abril-junio, 2017, pp. 96-103 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México.
- Furnhan, Adrian.(2014). *Psicología Organizacional: El Comportamiento Del Individuo En Las Organizaciones*, Universidad Iberoamericana.

- Gómez, V., Lyria Esperanza, P. T., & Angélica María, H. R. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: Papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana De Psicología*, 24(1), 185-n/a. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1694861498?accountid=36765>.
- Henry de Jesús, G. P., Vergel, M., & Carlos Sebastián Gómez Vergel. (2018). Modelo estructural para evaluar el estrés en profesionales que orientan a la niñez en programas de formación inclusiva. [Structural model to evaluate stress in professionals who guide children in inclusive training programs]. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 10(2), 120-134. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2070185349?accountid=36765>
- Hernández, C. G., Castillo, M. A., García, I. G., & Ávila, E. O. (2015). Evaluación del clima laboral en profesores universitarios de Ciencias Económicas-Administrativas. *CULCyT*, 42.
- Iglesias, E. (2015). La acción sindical en la argentina contemporánea desde la perspectiva del nuevo institucionalismo. un análisis de sus alcances y limitaciones: Analysis of its scope and limitations. *Papel Político*, 20(2), 407-424. doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.papo20-2.asac>
- Luzón Falcones, Gisella Mariana, (2014). Como influye el clima laboral en la productividad de los trabajadores de las sucursales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Luz del Valle". Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 92 p.
- Marín, M (2003). Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional. *Trabajo de Grado para optar al grado de Licenciado en Relaciones Industriales*. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Nieves, F. (2016). Desempeño docente y clima laboral en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay. estado Aragua 1. *Paradigma*, 18(2), 85-122

- Pillaca María Rosario (2018). La comunicación efectiva y su incidencia en los conflictos laborales del personal de la I.E. N° 7213 “Peruano Japonés”. Villa el Salvador 2017. Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo. Perú
- Porret, M. (2014), Gestión de personas, Editorial ESIC, Madrid.
- Rueda, F. J. M., Santos, A. A. A., Raad, A. J., Ávila-Batista, A. C., & Nery, J. C. S. (2014). Relación entre los constructos clima laboral, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Ciencias Psicológicas*, 8(1), 7- 16
- Sandoval A. DINÁMICAS DE CONFLICTO LABORAL: Un estudio sobre empresas automotrices en argentina. *Sociología del Trabajo*. 2015(85):27-46,107. <https://search.proquest.com/docview/1749655509?accountid=36765>
- Sandoval Caraveo, María del Carmen; Magaña Medina, Deneb Elí; Surdez Pérez, Edith Georgina. CLIMA LABORAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 13, núm. 3, marzo-diciembre,2014, pp. 1-24Universidad de Costa Rica.
- SENESCYT (2011), Manual del usuario SNIECE. Recuperado de <https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/PISP/PISP-Areas-Subareas-Conocimiento-UNESCO-Manual-SNIESE-SENESCYT.pdf>
- Suarez, E. G., & Toro, R. M. (2018). Teaching performance evaluation model: Preparation for student learning within the framework for teacher good performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- Tamayo Roldan Evelyn Noemí (2017). Compromiso organizacional y conflictos laborales en la Municipalidad de Yanahuanca año 2016. Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo. Perú

Takahashi, L. T., Makilim, N. B., Hugo, F. C., & Marin Rueda, F. J. (2019). La asociación entre el apoyo organizacional con el clima laboral y la sintomatología depresiva. *Psicología Desde El Caribe*, 36(1)
Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2260974096?accountid=36765>

UNESCO, (1997), *United Nations Educational Scientific and Cultural Organization* – Clasificación Internacional normalizada de la Educación (CINE)

Universidad Técnica de Ambato (UTA: 2019), Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Resolución FCA-UTA-P-114-2019

9. ANEXOS

ANEXO 1. ÁREAS Y SUBÁREAS DEL CONOCIMIENTO UNESCO

Area	Sub Area
Programas generales	<p>01 Programas básicos Programas básicos de enseñanza preescolar, elemental, primaria, secundaria, etc.</p> <p>08 Programas de alfabetización y de aritmética Alfabetización simple y funcional; aritmética elemental</p> <p>09 Desarrollo personal Desarrollo de destrezas personales, por ejemplo, capacidad de comportamiento, aptitudes intelectuales, capacidad organizativa, programas de orientación.</p>
Educación	<p>14 Formación de personal docente y ciencias de la educación Formación de personal docente para: educación preescolar; jardines de infancia; escuelas elementales; asignaturas profesionales, prácticas y no profesionales; educación de adultos; formación de personal docente; formación de maestros de niños minusválidos. Programas generales y especializados de formación de personal docente. Ciencias de la educación: elaboración de programas de estudio de materias no profesionales y profesionales. Evaluación de conocimientos, pruebas y mediciones, investigaciones sobre educación; otros programas relacionados con las ciencias de la educación.</p>
Humanidades y artes	<p>21 Artes Bellas artes: dibujo, pintura y escultura; Artes del espectáculo: música, arte dramático, danza, circo; Artes gráficas y audiovisuales: fotografía, cinematografía, producción musical, producción de radio y televisión, Impresión y publicación. Diseño; artesanía.</p> <p>22 Humanidades Religión y teología; lenguas y culturas extranjeras: lenguas vivas o muertas y sus respectivas literaturas, estudios regionales interdisciplinarios; Lenguas autóctonas: lenguas corrientes o vernáculos y su literatura Otros programas de humanidades: interpretación y traducción, lingüística, literatura comparada, historia, arqueología, filosofía, ética.</p>
Ciencias sociales, educación comercial y derecho	<p>31 Ciencias sociales y del comportamiento Economía, historia de la economía, ciencias políticas, sociología, demografía, antropología (excepto antropología física), etnología, futurología, psicología, geografía(excepto geografía física), estudios sobre paz y conflictos, derechos humanos.</p> <p>32 Periodismo e Información Periodismo; bibliotecología y personal técnico de bibliotecas; personal técnico de museos y establecimientos similares; Técnicas de documentación; Archivología.</p> <p>34 Educación comercial y administración Comercio al por menor, comercialización, ventas, relaciones públicas, asuntos inmobiliarios; gestión financiera, administración bancaria, seguros, análisis de inversiones; contabilidad, auditoría, teneduría de libros; gestión, administración pública, administración institucional, administración de personal; secretariado y trabajo de oficina.</p> <p>38 Derecho Magistrados locales, notarios, derecho (general, internacional, laboral, marítimo, etc.), jurisprudencia, historia del derecho.</p>
Ciencias	<p>42 Ciencias de la vida Biología, botánica, bacteriología, toxicología, microbiología, zoología, entomología, ornitología, genética, bioquímica, biofísica, otras ciencias afines, excepto medicina y veterinaria.</p> <p>44 Ciencias físicas Astronomía y ciencias espaciales, física y asignaturas afines, química y asignaturas afines, geología, geofísica, mineralogía, antropología física, geografía física y demás ciencias de la tierra, meteorología y demás ciencias de la atmósfera, comprendida la investigación sobre el</p>

	<p>clima, las ciencias marinas, vulcanología, paleoecología.</p> <p>46 Matemáticas y estadística Matemáticas, investigación de operaciones, análisis numérico, ciencias actuariales, estadística y otros sectores afines.</p> <p>48 Informática Informática: Concepción de sistemas, programación informática, procesamiento de datos, redes, sistemas operativos - elaboración de programas informáticos solamente (el material y equipo se deben clasificar en el sector de la ingeniería).</p>
Ingeniería, industria y construcción	<p>52 Ingeniería y profesiones afines Dibujo técnico, mecánica, metalisteria, electricidad, electrónica, telecomunicaciones, ingeniería energética y química, mantenimiento de vehículos, topografía.</p> <p>54 Industria y producción Alimentación y bebidas, textiles, confección, calzado, cuero, materiales (madera, papel, plástico, vidrio, etc.), minería e industrias extractivas.</p> <p>58 Arquitectura y construcción Arquitectura y urbanismo: arquitectura estructural, arquitectura paisajística, planificación comunitaria, cartografía, edificación, construcción, ingeniería civil</p>
Agricultura	<p>62 Agricultura, silvicultura y pesca Agricultura, producción agropecuaria, agronomía, ganadería, horticultura y jardinería, silvicultura y técnicas forestales, parques naturales, flora y fauna, pesca, ciencia y tecnología pesqueras.</p> <p>64 Veterinaria Veterinaria, auxiliar de veterinaria</p>
Salud y servicios sociales	<p>72 Medicina Medicina: anatomía, epidemiología, citología, fisiología, inmunología e inmunohematología, patología, anestesiología, pediatría, obstetricia y ginecología, medicina interna, cirugía, neurología, psiquiatría, radiología, oftalmología. Servicios médicos: servicios de salud pública, higiene, farmacia, farmacología, terapéutica, rehabilitación, prótesis, optometría, nutrición. Enfermería: enfermería básica, partería; servicios dentales: auxiliar de odontología, higienista dental, técnico de laboratorio dental, odontología.</p> <p>76 Servicios sociales Asistencia social: asistencia a minusválidos, asistencia a la infancia, servicios para jóvenes, servicios de gerontología. Trabajo social: orientación, asistencia social.</p>
Servicios	<p>81 Servicios personales Hotelería y restaurantes, viajes y turismo, deportes y actividades recreativas, peluquería, tratamientos de belleza y otros servicios personales: lavandería y tintorería, servicios cosméticos, ciencias del hogar.</p> <p>84 Servicios de transporte Formación de marinos, oficiales de marina, náutica, tripulación de aviones, control del tráfico aéreo, transporte ferroviario, transporte por carretera, servicios postales.</p> <p>85 Protección del medio ambiente Conservación, vigilancia y protección del medio ambiente, control de la contaminación atmosférica y del agua, ergonomía y seguridad.</p> <p>86 Servicios de seguridad Protección de personas y bienes: servicios de policía y orden público, criminología, prevención y extinción de incendios, seguridad civil. Enseñanza militar.</p>
Sectores desconocidos no especificados	<p>(Esta categoría no forma parte de la clasificación en sí, pero en la recopilación de datos "99" se necesita para "los sectores de educación desconocidos o no especificados").</p>

ANEXO 2. RESOLUCIÓN



RESOLUCIÓN: FCA-UAT-P-114-2019

La Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas en sesión ordinaria del 20 de junio del 2019, analizando el informe presentado por la Ingeniera, Mg. María Dolores Guamán Guevara, profesora revisora del plan de trabajo de titulación con el tema: "EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA", elaborado y presentado por el Ingeniero ANGEL RENATO RUBIO TAÍPE, estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano, cohorte 2017.

RESOLVIÓ:

- **APROBAR** el plan del trabajo de titulación con el tema: "EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA", modalidad de titulación: Proyecto de Investigación, presentado por el Ingeniero ANGEL RENATO RUBIO TAÍPE, estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano, cohorte 2017, el cual se articula a la línea de investigación: Desarrollo humano y social integral.
- **DESIGNAR** como Directora del trabajo de titulación a la Ingeniera, Mg. María Dolores Guamán Guevara.
- **INDICAR** que el programa de posgrado Maestría en Gestión del Talento Humano, cohorte 2017, inició sus actividades académicas el 07 de octubre del 2017 y finaliza el 12 de octubre del 2019, por lo que el estudiante en mención se encuentra habilitado dentro del tiempo establecido para su titulación.
- **REMITIR** a la Unidad de Titulación de la Universidad Técnica de Ambato para su conocimiento y ratificación.

Ambato, 20 de junio del 2019.

Atentamente,

Dr. Patricio Carvajal L.
PRESIDENTE UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Anejo (si anejado)

Copia:

- Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara.
- Ing. Angel Renato Rubio Taípe.

Activa

ANEXO 3. TEST DE CLIMA LABORAL DE LITWIN & STRINGER

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Centro de estudios de Postgrados

Maestría en Gestión del Talento Humano

- **Objetivo:** Cuantificar el clima laboral para la identificación de conflictos laborales en los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga.

Edad	Sexo	Tiempo en el Instituto (meses)			
Título, especialidad					
Carrera		4	3	2	1
Estimados Docentes: En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos del Instituto, marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni preguntas con trampa.		Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
1	En el instituto las tareas están claramente definidas				
2	En el instituto las tareas están lógicamente estructuradas				
3	En el instituto se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4	Conozco claramente las políticas del instituto				
5	Conozco claramente la estructura organizativa del instituto				
6	En el instituto no existen muchos papeleos para hacer las cosas				
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)				
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación				
9	En el instituto a veces no se tiene claro a quien reportar				
10	Nuestra Autoridad muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos están claros y se cumplan				
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en el instituto, casi todo se verifica dos veces				
12	A la Autoridad le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos				
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado				
14	En el instituto salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo				
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas				
16	En el instituto cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas				
17	En el instituto uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades				
18	En el instituto existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda				
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en el instituto son mayores que las amenazas y críticas				
20	En el instituto las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo				
21	En el instituto hay muchísima crítica				
22	En el instituto no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo				
23	Cuando cometo un error me sancionan				

24	La filosofía de nuestra Autoridad es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente				
25	El instituto ha tomado riesgos en los momentos oportunos				
26	En el instituto tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia				
27	La toma de decisiones en el instituto se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad				
28	En el instituto la Autoridad se arriesga por una buena idea				
29	Entre los docentes del instituto prevalece una atmosfera amistosa				
30	El instituto se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones				
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en el instituto				
32	Las personas en el instituto tienden a ser frías y reservadas entre sí				
33	Las relaciones Superiores - Docentes tienden a ser agradables				
34	En el instituto se exige un rendimiento bastante alto				
35	La Autoridad piensa que todo trabajo se puede mejorar				
36	En el instituto siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal				
37	La Autoridad piensa que si los docentes están contentos la productividad marchara bien				
38	En el instituto es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño				
39	Me siento orgulloso de mi desempeño				
40	Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores				
41	En el instituto la Autoridad habla acerca de mis aspiraciones dentro de la misma				
42	Las personas dentro del instituto no confían verdaderamente una en la otra				
43	Las autoridades y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil				
44	La filosofía de nuestra Autoridad enfatiza el factor humano (como se sienten las personas, etc.)				
45	En el instituto se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos				
46	La actitud de nuestra Autoridad es que el conflicto entre unidades y coordinaciones puede ser bastante saludable				
47	La Autoridad siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos				
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis superiores				
49	Lo más importante en el instituto es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible				
50	La gente se siente orgullosa de pertenecer al instituto				
51	Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien				
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia el instituto				
53	En el instituto cada cual se preocupa de sus propios intereses (Litwin, 1978)				
<p>Muchas gracias por participar. Recuerde revisar si ha contestado a todas las preguntas.</p>		<p>Espacio de aprobación, Autorizado por Dr. Giovanni Vizuite Mg.</p>			

ANEXO 4. TEST DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE GONZÁLES CARPIO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Centro de estudios de Postgrados

Maestría en Gestión del Talento Humano

Objetivo: Examinar el desempeño docente para la obtención de datos que identifique la calidad de docentes que existen en los Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Latacunga.

Estimados Docentes: La presente encuesta tiene como objetivo evaluar el desempeño laboral del personal docente del IST Vicente León, por lo que apreciaré su valiosa colaboración, contestando en forma: sincera, seria y responsable todas las preguntas indicadas, recomendándole no hacerlo al azar para evitar distorsión en los resultados.

Esta información será confidencial.

Indicaciones:

Señale con una **X** la casilla que considere oportuna en relación a su desempeño.

Edad	Genero		Tiempo en el Instituto (meses)		
Título, Especialidad		Carrera			
DIMENSIONES		ESCALA DE CALIFICACIÓN			
Responsabilidad		1	2	3	4
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
1.- Posee la capacidad de adaptarse a los cambios					
2.- Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias					
3.- Cumple con las funciones que requiere su área de trabajo.					
4.- Se preocupa por ampliar los conocimientos relacionados a su puesto de trabajo					
5.- Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden.					
TOTAL:					
Productividad		1	2	3	4
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO

6.- El trabajo que desempeña dentro de la Institución es productivo.				
7.- Muestra mayor dominio en el desarrollo de sus labores conforme al tiempo que ha estado en la Institución.				
8.- Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión.				
9.- Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas.				
10.- Cumple con sus metas diarias, semanales y mensuales en su área de trabajo.				
TOTAL:				
Eficiencia	1 DEFICIENTE	2 REGULAR	3 BUENO	4 MUY BUENO
11.- Cumple con los procesos establecidos de su área de trabajo.				
12.- Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su área de trabajo.				
13.- Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas de su área de trabajo.				
14.- Tiene la habilidad para analizar la información relacionada con su área de trabajo.				
15.- Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta.				
TOTAL:				
Motivación	1 DEFICIENTE	2 REGULAR	3 BUENO	4 MUY BUENO
16.- Se propone objetivos superiores para sí mismo en cuanto a su área de trabajo.				
17.- Muestra disposición al momento de realizar otra labor que se le asigne por parte del jefe inmediato.				
18.- Muestra interés por mejorar sus puntos débiles y acrecentar sus puntos fuertes en lo que respecta a su rendimiento laboral.				
19.- Muestra interés por aprender cosas nuevas u procesos que el área de trabajo requiera.				
20.- Contribuye a la realización de metas u objetivos del área de trabajo donde se encuentra.				
TOTAL:				
Trabajo en equipo	1 DEFICIENTE	2 REGULAR	3 BUENO	4 MUY BUENO
21.- Apoya a sus compañeros de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común.				

