

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**



**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN  
EDUCATIVA**

---

**Tema:** "EL PERFIL ACTITUDINAL DEL DOCENTE Y SU  
INFLUENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL"

---

Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster  
en Diseño Curricular y Evaluación Educativa.

**Autora:** Licenciada Ximena Maribel Machado Vaca

**Director:** Psicólogo Educativo Danny Gonzalo Rivera Flores Magíster

**Ambato - Ecuador**

**2017**

**A la Unidad de Titulación de la Universidad Técnica de Ambato**

El Tribunal receptor de Trabajo de Investigación presidido por el Doctor Héctor Fernando Gómez Alvarado, e integrado por las señoras: Doctora Zoila Esperanza López Miller Magíster, Psicóloga Educativa Elena del Rocío Rosero Morales Magíster y el señor Doctor Héctor Emilio Hurtado Puga Magíster, Miembros del Tribunal designados por la Unidad de Titulación de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Investigación con el tema: "**EL PERFIL ACTITUDINAL DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL**", elaborado y presentado por la Licenciada Ximena Maribel Machado Vaca, para optar por el Grado Académico de Magíster en Diseño Curricular y Evaluación Educativa; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Investigación; el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato.

.....  
Dr. Héctor Fernando Gómez Alvarado.  
**Presidente del Tribunal**



.....  
Dra. Zoila Esperanza López Miller, Mg.  
**Miembro del Tribunal**



.....  
Pcs. Edu. Elena del Rocío Rosero Morales, Mg.  
**Miembro del Tribunal**



.....  
Dr. Héctor Emilio Hurtado Puga, Mg.  
**Miembro del Tribunal**

## AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Investigación, presentado con el tema: **"EL PERFIL ACTITUDINAL DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL"**, le corresponde exclusivamente a la Licenciada Ximena Maribel Machado Vaca, bajo la Dirección del Psicólogo Educativo Danny Gonzalo Rivera Flores Magíster, Director del Trabajo de Investigación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



---

Lcda. Ximena Maribel Machado Vaca

c. c. 1804507265

**AUTORA**



---

Psic.Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores, Mg.

c. c. 1804012969

**DIRECTOR**

## DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Investigación, 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.



---

Lcda. Ximena Maribel Machado Vaca

c. c. 1804507265

**AUTORA**

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Portada .....	i
A la Unidad de Titulación de la Universidad Técnica de Ambato .....	ii
Autoría del Trabajo de Investigación .....	iii
Derechos del Autor .....	iv
Índice General de Contenidos .....	v
Índice de Cuadros .....	viii
Índice de Gráficos .....	ix
Agradecimiento .....	ix
Dedicatoria .....	x
Resumen Ejecutivo .....	xii
Executive Summary .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	14
CAPÍTULO I .....	16
EL PROBLEMA .....	16
1.1 TEMA .....	16
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
1.2.1 Contextualización .....	16
1.2.2 Análisis Crítico .....	22
1.2.3 Prognosis .....	23
1.2.4 Formulación del problema .....	23
1.2.5 Interrogantes de la Investigación .....	23
1.2.6 Delimitación del problema .....	24
1.3 JUSTIFICACIÓN .....	25
1.4 OBJETIVOS .....	26
1.4.1 Objetivo general .....	26
1.4.2 Objetivo específico .....	26
CAPÍTULO II .....	27
MARCO TEÓRICO .....	27
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	27
2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA .....	30
2.2.1. Fundamentación Ontológica .....	31
2.2.2. Fundamentación Sociológica .....	32

2.2.3. Fundamentacion Axiológica .....	32
2.3. FUNDAMENTACION LEGAL .....	32
2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES .....	34
2.4.1. Fundamentación Teórica de la Variable Independiente .....	35
2.4.2. Fundamentación teórica de la Variable Dependiente .....	42
2.5. HIPÓTESIS .....	45
2.6. SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES .....	45
CAPÍTULO III .....	46
METODOLOGÍA .....	46
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	46
3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	46
3.2.1 Investigación de Campo .....	46
3.2.2 Investigación Documental .....	47
3.3. NIVELES O TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	47
3.3.1 Investigación Exploratorio .....	47
3.3.2 Investigación Descriptivo .....	47
3.3.3 Asociación de Variables .....	48
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	48
3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	49
3.5.1 Variable Independiente: El perfil actitudinal del docente .....	49
3.5.2 Variable Dependiente: El ambiente laboral .....	50
3.6. RECOLECCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	51
CAPÍTULO IV .....	53
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	53
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS (ENCUESTA A DOCENTES).....	53
4.2. ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES DE NOVENO AÑO “N” - “M” .....	65
4.3. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....	75
4.3.1. Planteamiento de las Hipótesis .....	75
4.3.2. Combinación de frecuencias .....	76

CAPÍTULO V .....	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	80
5.1. CONCLUSIONES .....	80
5.2. RECOMENDACIONES .....	81
CAPÍTULO VI .....	82
PROPUESTA .....	82
6.1. INTRODUCCIÓN .....	83
6.2. JUSTIFICACIÓN .....	84
6.3. OBJETIVOS .....	85
6.4.1 Objetivo General .....	85
6.4.2 Objetivo Específico .....	85
6.4. ESTRATEGIAS .....	86
Estrategia n° 1 .....	86
Estrategia n° 2 .....	89
Estrategia n° 3 .....	91
Estrategia n° 4 .....	93
Estrategia n° 5 .....	95
Estrategia n° 6 .....	97
ANEXOS .....	99
Anexo A. Encuesta Dirigida a Docentes .....	99
B. Encuesta Dirigida a estudiantes .....	102
BIBLIOGRAFÍA .....	104

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Población .....	48
Cuadro 2. Variable independiente: El perfil actitudinal del docente .....	49
Cuadro 3. Variable independiente: El ambiente laboral .....	50
Cuadro N°4. Plan de Recolección de la información .....	52
Cuadro N° 5: Ambiente de trabajo .....	53
Cuadro N° 6: Colaboración de sus compañeros .....	54
Cuadro N° 7: Trabajar individualmente .....	55
Cuadro N° 8: Participa en las actividades de grupos .....	56
Cuadro N° 9: actitud negativa .....	57
Cuadro N° 10: Ha mentido a sus compañeros .....	58
Cuadro N° 11: Ha discutido con sus compañeros docentes .....	59
Cuadro N° 12: Es un maestro proactivo .....	60
Cuadro N° 13: Clases motivadoras .....	61
Cuadro N° 14: Utiliza material didáctico .....	62
Cuadro N° 15:Trato entre compañeros docentes .....	63
Cuadro N° 16: Amenazas a sus estudiantes .....	64
Cuadro N° 17: Vocación docente .....	65
Cuadro N° 18: El maestros utilizan diferentes técnicas y estrategias. ....	66
Cuadro N° 19: Se siente motivado .....	67
Cuadro N° 20: Sus maestros les motivan para aprender .....	68
Cuadro N° 21: Maestros estrictos y exigentes .....	69
Cuadro N° 22: Actitud receptiva y respetuosa .....	70
Cuadro N° 23: Trato a los estudiantes .....	71
Cuadro N° 24: El profesor expone la materia con dinamismo. ....	72
Cuadro N° 25: Explicación del profesor .....	73
Cuadro N° 26: El trato personal .....	74
Cuadro N° 27: Ambiente de trabajo .....	76
Cuadro N° 28: Clases motivadoras .....	76
Cuadro N° 29: Frecuencias observadas .....	78
Cuadro N° 30: Frecuencias esperadas .....	78
Cuadro N° 31: Cálculo de Chi Cuadrado .....	78
Cuadro N° 32: Tabla de verificación del Chi Cuadrado .....	79



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Árbol de Problemas .....	21
Gráfico 2 Categorías Fundamentales .....	34
Gráfico N° 3: Ambiente de trabajo .....	53
Gráfico N° 4: Colaboración de sus compañeros .....	54
Gráfico N° 5: Trabajar individualmente .....	55
Gráfico N° 6: Participa en las actividades de grupos .....	56
Gráfico N° 7: actitud negativa .....	57
Gráfico N° 8: Ha mentido a sus compañeros .....	58
Gráfico N° 9: Ha discutido con sus compañeros docentes .....	59
Gráfico N° 10: Es un maestro proactivo .....	60
Gráfico N° 11: Clases motivadoras .....	61
Gráfico N° 12: Utiliza material didáctico .....	62
Gráfico N° 13: Trato entre compañeros docentes .....	63
Gráfico N° 14: Amenazas a sus estudiantes .....	64
Gráfico N° 15 : Vocación docente .....	65
Gráfico N° 16 : El maestros utilizan diferentes técnicas y estrategias. ....	66
Gráfico N° 17: Se siente motivado .....	67
Gráfico N° 18: Sus maestros les motivan para aprender .....	68
Gráfico N° 19: Maestros estrictos y exigentes .....	69
Gráfico N° 20: Actitud receptiva y respetuosa .....	70
Gráfico N° 21: Trato a los estudiantes .....	71
Gráfico N° 22: El profesor expone la materia con dinamismo .....	72
Gráfico N° 23: Explicación del profesor .....	73
Gráfico N° 24: El trato personal .....	74
Gráfico 25 : Representación gráfica, chi- cuadrado .....	79

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por haberme permitido cumplir con este objetivo profesional brindándome salud, tolerancia y sabiduría.

A la Universidad Técnica de Ambato por darme la oportunidad de superarme, a todos los docentes como Psic.Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores, Mg. Director de Tesis, a los Miembros del Tribunal, Doctora Zoila Esperanza López Miller, Mg, Doctor Héctor Emilio Hurtado Puga, Mg y la Pcs. Elena del Rocío Rosero Morales Mg, quienes con su experiencia profesional aportaron de manera positiva en la realización y culminación de la investigación.

A mi madre por su apoyo incondicional, a mi esposo y como no a mis hijos Emilia Belén y Martín, por impulsarme a terminar mi maestría.

Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

## **DEDICATORIA**

Dedico de manera especial a mi esposo Sebastián, mis hijos Emilia Belén y Martín, a mi madre quienes han sido la razón fundamental para mi superación profesional.

Como no dedicar esta investigación a tan prestigiosa Institución Educativa como es la Unidad Educativa Nuevo Mundo, por permitirme aportar al crecimiento de tan excelente institución, dirigida por la Lic. Ana María Bakach y la Lic. María Callejas.

A la Universidad Técnica de Ambato y a todos los docentes que tuve a lo largo de la carrera por su dedicación, esfuerzo y tiempo que me brindaron con el único interés de verme convertida en una profesional exitoso con actitudes, capacidades y calidad humana.

Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**TEMA**

**"EL PERFIL ACTITUDINAL DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL  
AMBIENTE LABORAL"**

**Autora:** Licenciada Ximena Maribel Machado Vaca

**Director:** Psicólogo Educativo Danny Gonzalo Rivera Flores Magister

**Fecha:** 08 de junio de 2017

**RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación tiene como objetivo determinar el perfil actitudinal del docente y su influencia en el ambiente laboral, sabiendo que estos factores son fundamentales en el desarrollo de la institución, porque inciden directamente en el desenvolvimiento personal, permitiendo crear diferentes tipos de ambientes que generan nexos de compañerismo, la indagación se sustenta en base a autores como: Orejuela, Espinosa y Mora quienes hablan sobre los factores influyentes en el ambiente laboral además otro autor como Mullo que habla sobre la importancia del Perfil profesional. En la Institución al investigar se aprecia el deterioro del valor afectivo entre docentes, conflictos que generan un ambiente tóxico, así como, la escasa comunicación asertiva entre sus miembros lo que conlleva a un débil ambiente laboral. La metodología utilizada incluye la técnica de la encuesta para la recolección de datos, comprobando estadísticamente a través del método del Chi cuadrado la influencia del Perfil Actitudinal en el Ambiente Laboral, puesto que gran parte de los docentes afirman que la desinformación conlleva a desencadenar escasa comunicación asertiva entre docentes generando limitada aplicación de valores morales. Posterior a esto se creó una guía de estrategias para mejorar el perfil actitudinal de los docentes, el mismo contiene estrategias para instruirlo. Estas estrategias contribuirán como un soporte dentro de la institución, porque no existía ninguna guía para apoyar el problema investigado actualmente.

**Descriptor:** ambiente laboral, comunicación asertiva, docente, estrategias, factores influyentes, guía, institución, perfil actitudinal, perfil profesional, valores.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**THEME**

**"THE ATTITUDE OF THE TEACHER AND ITS INFLUENCE IN THE  
WORKPLACE"**

**Author : Licenciada Ximena Maribel Machado Vaca**

**Director: Psicólogo Educativo Danny Gonzalo Rivera Flores Magíster**

**Date: June 8th, 2017**

**EXECUTIVE SUMMARY**

The present investigation has as objective to determine the attitudinal profile of the teacher and his influence in the labor environment, knowing that these factors are fundamental in the development of the institution, because they directly affect the personal development, allowing to create different types of environments that generate nexuses of companionship, the investigation is based on authors such as: Orejuela, Espinosa and Mora who talk about the influential factors in the work environment, in addition to another author such as Mullo who talks about the importance of the professional profile. In the Institution to investigate the deterioration of the affective value among teachers, conflicts that generate a toxic environment, as well as, the limited assertive communication between its members which leads to a weak work environment. The methodology used includes the technique of the survey for data collection, statistically checking through the Chi-square method the influence of the Attitudinal Profile in the Work Environment, since a large part of the teachers state that misinformation leads to a lack of assertive communication between teachers generating limited application of moral values. After this a guide of strategies was created to improve the attitudinal profile of the teachers, it contains strategies to instruct them. These strategies will contribute as a support within the institution, because there was no guide to support the problem currently investigated.

Descriptors: work environment, assertive communication, teaching, strategies, influential factors, guidance, institution, attitudinal profile, professional profile, values.

## INTRODUCCIÓN

Educar es enseñar y no se trata de hacer del aula un lugar interesante, sino hacer que el aprendizaje sea significativo con el apoyo guía de un maestro, que con su experiencia y vocación fomentará con el ejemplo los valores morales para mantener un buen ambiente laboral.

Por un lado el Perfil Actitudinal permite fortalecer los valores afectivos entre compañeros, motivar a los docentes a realizar su trabajo de manera eficaz y tener una comunicación asertiva al exponer algún tema de interés, logrando la satisfacción personal en cuanto a los niveles de desempeño.

La investigación consta de seis capítulos elaborados acorde a la norma establecida, para la modalidad de tesis de Posgrado.

Capítulo I El Problema, contiene el tema de la investigación, planteando el problema mediante la contextualización macro, meso y micro, estableciendo un árbol de problemas partiendo del problema seguido de las causas llegando a los efectos, incluyendo un análisis crítico que visualiza una prognosis, formulando interrogantes, delimitando los objetos de investigación, justificando la misma, y generando objetivos generales y específicos.

Capítulo II Marco Teórico, se expone los antecedentes investigativos, incluyendo la fundamentación filosófica, ontológica, axiológica, sociológica y legal, desarrollando categorías fundamentales de las dos variables con su respectivo sustento legal y teórico.

Capítulo III Metodología, intervienen el enfoque, modalidad básica de la investigación, nivel o tipo de investigación se especifica también la población y muestra con la que se trabajara y a la que se le aplicara la encuesta para la recolección de datos, consta de la Operacionalización de variables especificando

dimensiones, indicadores, técnicas e instrumentos, desarrollando un plan de procesamiento, análisis e interpretación.

Capítulo IV Análisis e Interpretación de Resultados, se realiza la interpretación de resultados, tomando en cuenta cada una de las interrogantes planteadas en la encuesta utilizada para recolección de datos, generando una tabla que indica la alternativa, frecuencia y porcentaje, elaborando un esquema gráfico (pastel), que indica de manera gráfica el porcentaje en cuanto a las respuestas que arroja la interrogante, explicando mediante un análisis e interpretación textual, además se verifica la hipótesis mediante el método del Chi cuadrado y se finaliza con la regla de decisión mediante la campana de gauss.

Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones, se aportan conclusiones y recomendaciones, que se relacionan con los objetivos generales y específicos, brindando al lector una visión más clara y definitiva abarcando la problemática expuesta por el investigador.

Capítulo V Propuesta, donde se da una solución al problema planteado, así se da cumplimiento a los objetivos trazados en el capítulo primero.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 TEMA**

"El perfil actitudinal del docente y su influencia en el ambiente laboral"

### **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.2.1 CONTEXTUALIZACIÓN**

En la actualidad a nivel mundial se han dado varios cambios en el sistema educativo ya que se busca producir mejores servicios con los puedan satisfacer los deseos de las personas o suplir las necesidades de una comunidad. Sin embargo, para lograr esto, son muchos los factores que deben de tener en cuenta como son los miembros de la comunidad educativa: estudiantes, docentes y padres de Familia.

La educación en Ecuador durante los últimos años a partir del 2011 debido a la implementación de la Educación General Básica ha tenido un profundo cambio según el Ministerio de Educación. Además se permitirá el desarrollo de la gestión institucional y el desempeño de los docentes y directivos mediante las evaluaciones internas y externas que realizarán tanto los actores educativos de cada plantel, como los auditores educativos y el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) así lo afirma el portal del MINEDUC (Ministerio de Educación, 2017, pág. 1).

Además es necesario conocer el perfil actitudinal del docente que va a trabajar en las aulas teniendo en cuenta sus actitudes hacia los estudiantes y entre compañeros de la institución. Si bien es cierto una de las razones por lo que la educación no se desarrolla es porque los docentes no toman conciencia de la importancia del



mantener una buena relación dentro del ámbito laboral y se despreocupan en mantener actitudes positivas que sumen al trabajo en equipo.

Pero este problema se ha venido dando desde el inicio de las aulas donde muchas veces solo se los forma en el aspecto cognitivo que, en el actitudinal, sabiendo que en la práctica va a ser necesario formar en los dos ámbitos.

Según el análisis dado el papel del docente en la función socializadora de los estudiantes es de gran trascendencia, el lugar donde se da, es decir la institución educativa y el ambiente de aula, son aspectos de crucial importancia, sin embargo, las falencias que puedan darse en estas variables pueden subsanarse con la presencia activa de un docente comprometido.

En este sentido el docente juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social, el docente no sólo transmite información a los alumnos sino toda otra serie de competencias a lo largo de su interacción, ellos adquiere nuevas habilidades en base a la observación del modelo que el profesor le presente y a su elaboración activa de la experiencia observada (Asunción Hernando, 2015, pág. 1)

Por lo anterior el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende. Por lo tanto su actitud en el aula es un factor importante para el crecimiento y desarrollo de la persona humana, que sin ella el ser humano no podrá vivir en armonía , ni podrá tener éxito en la sociedad.

Los intentos por mejorar la educación son un ente positivo enmarcado en los diferentes contextos ya que de una u otra forma busca un cambio, mediante las capacitaciones o talleres no se darían si no es en bien de mejorar el ambiente de trabajo de los seres humanos, si las personas se educan adecuadamente en el futuro habrán personas más capacitadas para desenvolverse en todos los ámbitos.

"Cuando los seres humanos interactúan en el marco de una sociedad o de una comunidad, entablan relaciones humanas. Estos vínculos suelen basarse en la jerarquía y se desarrollan mediante la comunicación" (Lugo, Rafael, 2014, pág. 23).

En la provincia de Tungurahua, las palabras emprendimiento e innovación son frecuentemente mencionadas y mucho más si se trata del ámbito educativo, considerando que la labor educativa mejorará la forma de vida de las personas, pero es preocupante en la vivencia diaria que se da dentro de las aulas donde los estudiantes observan maestros desmotivados, desactualizados y conformistas. Lo que es notorio en las diferentes instituciones educativas.

El personal docente del establecimiento admite que entre ellos se producen reiteradas veces distanciamiento al tratarse, por antipatía natural o por diferencias personales, lo que crea comentarios mal infundados, distorsionando directamente la labor profesional en las aulas.

Considerando como problema el ambiente laboral, porque limita el desarrollo normal de las capacidades, destrezas, procesos de aprendizaje, desarrollo interpersonal, integración grupal; lo que afecta directamente a los docentes y estudiantes.

Varias circunstancias del contexto educativo Nuevo Mundo generan estrés laboral, entre algunas de las causas está el conflicto con compañeros, escasez de recursos materiales, espaciales o personales; el poco reconocimiento social de la labor docente; lo que conlleva a la desmotivación teniendo como resultado un bajo rendimiento de los estudiantes, padres pocos colaboradores, o por causas personales como el no haber logrado cumplir sus expectativas laborales, baja autoestima, introversión, etc.

Pero, por otra parte, la no confianza también se guía por el mismo proceso de influencia creencias-conducta, pero esta vez de forma negativa generando tanto malestar psicológico como conductas poco exitosas. A su vez, estas conductas conllevan mayores creencias de incompetencia y desconfianza en uno mismo generando así una especie de círculo en espiral negativo (Wilmar Schaufeli, 2015, pág. 1).

Se considera que los docentes tienen una escasa actitud positiva debido a los factores mencionados anteriormente, por lo que el problema va influyendo directamente en el ambiente laboral.

Hay desconocimiento del rol de ser buenos maestros y padres en su más amplio sentido.

Esto se observa en el trato cotidiano como: gritos, órdenes, obediencia por miedo y no por voluntad, respeto impuesto a la fuerza.

Y mientras la ideología del maestro permanezca, no se podrá armonizar el ambiente laboral, por lo tanto, los estudiantes poseerán una baja autoestima hasta que llegaran a un punto que tanto los insultos como las agresiones por parte del docente eludan su oído, afectando el futuro de los mismos tanto en el campo profesional como en el social.

Lograr una práctica docente que permita el éxito con calidad y equidad de todos nuestros estudiantes es un objetivo que todos desearíamos alcanzar.

Sin embargo, muchos pensadores coinciden en que para lograr sistemas educativos con éxito es necesario atraer y mantener a los mejores estudiantes en la profesión docente y formarlos en altas capacidades para lograr una autonomía profesional y desarrollar las capacidades y competencias necesarias para trabajar en equipo y desenvolverse como personas y como profesionales. Todo ello con el fin de fomentar culturas colaborativas entre docentes, creando comunidades profesionales de aprendizaje (Hilda Téllez Sapién, 2016, pág. 157).

En las instituciones educativas del país actualmente los docentes se van actualizando en forma individual y cooperativa, desarrollando sus verdaderas capacidades, poniendo su vocación como principal elemento a la hora de desenvolverse, además el Gobierno ha priorizado la educación para todos y por lo tanto está exigiendo cada vez más a sus educadores.

En el Centro Educativo "Nuevo Mundo " del cantón Ambato Provincia de Tungurahua se constató que la relación entre docentes y estudiantes es conflictiva, esto hace que el ambiente laboral sea de insatisfacción, ya sea por falta elementos como el tiempo, espacios para relación y diálogo entre docentes de área, actividades de capacitación en estrategias para el desempeño activo en el aula.

Además, que entre compañeros no se apoyan desperdiciando el potencial humano.

La actitud docente es paradójica con su forma de pensar al entablar diálogos o discursos sobre la buena educación de sus educandos.

Las relaciones interpersonales que se dan dentro del aula con los estudiantes son tensas porque muchas veces los docentes reaccionan mal cuando algún estudiante tiene una equivocación o un error, lo cual es normal, ya que si no existiera un error, no podrían aprender nuevos conocimientos.

Al analizar desde otro punto importante se puede decir que los estudiantes tienen graves problemas en las distintas áreas por cuanto carecen de técnicas y conceptos para desarrollar nuevas acciones en cualquier ámbito laboral.

Según el artículo de Eroski Consumer publica que "las protestas de los estudiantes de primaria - entre los seis y los doce años - y secundaria - de doce a dieciocho - pueden tener múltiples causas. Algunas se deben a su insatisfacción con la asignatura, con la personalidad del profesor o con la forma en la que está planteado el sistema educativo" (Osma, Luis, 2014, pág. 1).

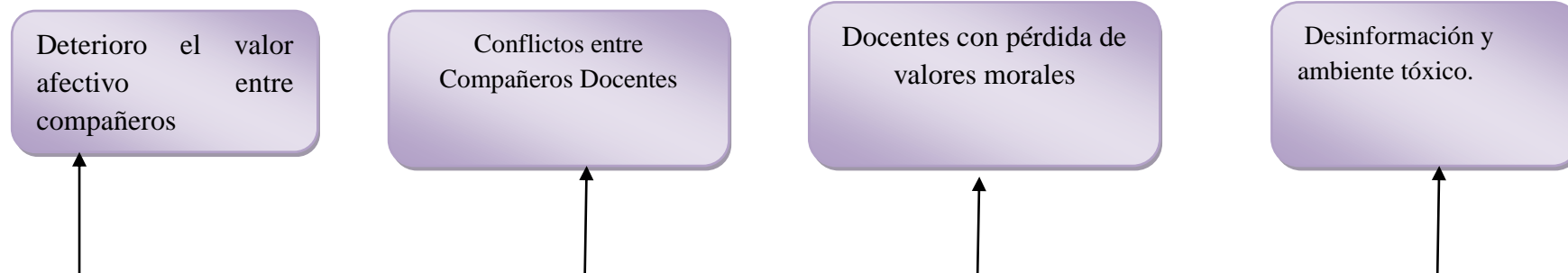
Por tanto cada maestro se encarga de ser un mediador y colaborador durante las clases promoviendo estudiantes un ambiente potencial de trabajo.

El uso de las relaciones interpersonales se visualizan deterioradas, por los diferentes grupos de trabajo que se han formado con el pasar de los años y por la creencia que son más antiguos en sus puestos de trabajo.

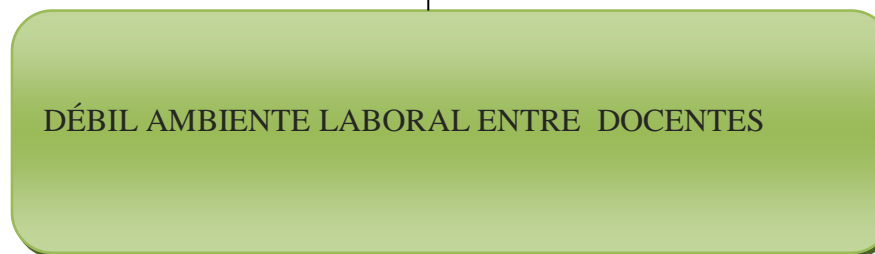
Es así que, ante la presencia de un nuevo compañero, primero existen críticas, chismes de pasillos, e incluso afirmaciones sin fundamentos, perturbando desde el inicio las labores a desarrollar en su ambiente laboral.

## Árbol de Problemas

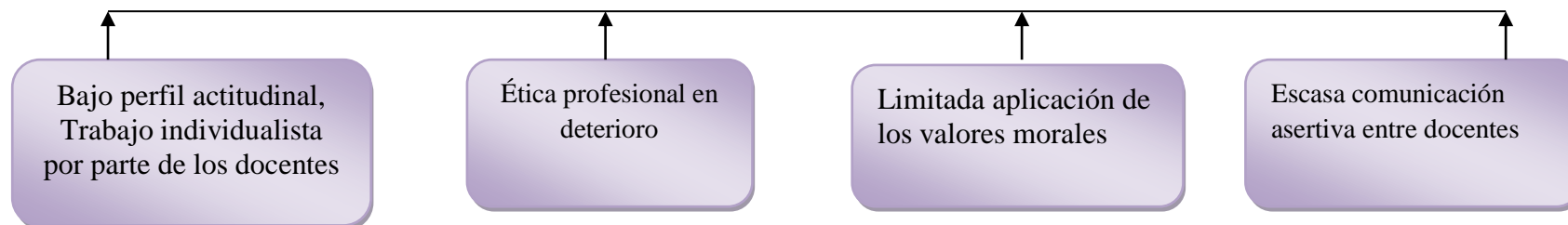
### EFFECTOS



### PROBLEMA



### CAUSAS



**Gráfico 1: Árbol de Problemas**

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### 1.2.2 ANÁLISIS CRÍTICO

Dentro de la Unidad Educativa Nuevo Mundo existen ciertos problemas, uno de ellos es el bajo perfil actitudinal y trabajo individualista de los docentes de dicha Institución generando un clima de tensión y desconfianza siendo este el punto de inicio para la deficiencia en el ambiente laboral, que provocan conflictos entre compañeros, esto ocurre cuando los maestros tienen una escasa comunicación y no intervienen en el manejo de conflictos ignorando problemas entre áreas y/o personas imposibilitando cortar de raíz los problemas por más pequeños que sean, permitiéndolos que crezcan y la desinformación impida una solución oportuna al ambiente tóxico creado.

Los docentes que se desempeñan en el ámbito educativo sin espíritu de colaboración entre compañeros generan interés por colaborar en actividades escolares dentro de la institución y fuera de ella, esto se puede visualizar en el diario desarrollo de actividades.

Es necesario que el docente demuestre su ética profesional ya que deterioro contribuye a desarrollar conflictos entre compañeros, lo que tendrá repercusiones en su ambiente laboral.

La limitada aplicación de valores es muy notable al mostrar su indiferencia al relacionarse entre compañeros y así ha surgido una serie de mal entendidos entre docentes con pérdida de valores ya que no cultivan acciones como el saludo propiamente dicho, además que cada docente debe demostrar con el ejemplo.

Otro de los factores que repercute es el perfil actitudinal del docente en la escasa comunicación asertiva que existe entre compañeros lo que impide tener un buen desempeño diario y ocasiona los denominados chismes de pasillo, por lo tanto, los docentes están desmotivados dentro de su ambiente laboral, por lo tanto esto es un problema del diario convivir que se debe investigar para planear posibles soluciones.

### **1.2.3 PROGNOSIS**

Los docentes del Centro Educativo "Nuevo Mundo" si continúan con estos problemas de en su actitudinal se mostrarán aún más desmotivados con sus estudiantes y en su ambiente laboral lo que impide tener una sociedad funcional dentro de los diferentes aspectos sociales, y todo esto conlleva a una serie de problemas vivenciales como no trabajar con energía, docentes de mal humor, desinterés, perjudicar al estudiantado en su formación integral.

Si el problema se llega a solucionar durante esta investigación, tendremos docentes con actitudes positivas, y capaces de mantener un ambiente laboral armónico y motivacional para desempeñarse día a día.

### **1.2.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo influye El perfil actitudinal del docente en el ambiente laboral?

**Variable dependiente:** Perfil actitudinal

**Variable independiente:** Ambiente laboral

### **1.2.5 INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

¿Los docentes practican la relación interpersonal para mejorar el perfil actitudinal?

¿Cuál es la actitud docente en el Centro Educativo "Nuevo Mundo"?

¿Cómo es el ambiente laboral donde se desenvuelven los docentes?

¿Existe necesidad de una propuesta de solución al problema planteado?

## **1.2.6 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

Delimitación de contenidos

**Campo:** Social

**Área:** Educativa

**Aspecto:** Ambiente

### **1.2.6.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL**

La presente investigación se realizará con los docentes y estudiantes del Centro Educativo "Nuevo Mundo" Cantón Ambato Provincia de Tungurahua en el periodo lectivo 2016 - 2017.

### **1.2.6.2 DELIMITACIÓN POBLACIONAL**

Unidades de observación:

- Estudiantes
- Docentes



### 1.3 JUSTIFICACIÓN

Este trabajo es de **interés** para mí como investigador y para todos los integrantes de la comunidad educativa, ya que al momento de realizar la tutoría pude detectar en la institución la carencia del Perfil actitudinal del docente, lo que no permitía que los estudiantes adquirieran de una buena manera los conocimientos, debido a la forma como se vivían dentro del ambiente laboral. Y es por eso mi interés en realizar la presente investigación para así poder proponer soluciones al problema.

Esta investigación es **novedosa**, dentro de la comunidad educativa ya que me permitirá establecer posibles soluciones al problema y sus efectos en la adquisición de conocimientos de los estudiantes de la institución educativa, los mismos que podrán responder a las necesidades del medio en el que se están desarrollando.

Este trabajo es de gran **importancia** para la comunidad educativa, quienes consideran importante que los estudiantes conozcan y manejen nuevos conocimientos motivándolos y encaminándolos a cumplir sus proyectos de vida los mismos que son fundamentales para su beneficio diario y así fortaleciendo el ambiente laboral para poder explotar sus habilidades.

El problema es **factible** por los medios que en la actualidad existen, ya que el niño, el joven o el adulto de esta nueva era tenemos los recursos necesarios para poder investigar o sacar información con gran rapidez, ya sea por el internet, libros, revistas, por las noticias, periódicos, etc., y con estos medios el estudiante podrá satisfacer sus curiosidades e incrementar sus conocimientos.

Los **beneficiarios** con este proyecto es la población educativa porque con las alternativas de solución podré ayudar a que los estudiantes tengan un miedo de respaldo, ya que a través de las dinámicas podrán captar mejor los conocimientos y también les ayudará para poder tener una mejor calidad social y armónica dentro del aula mejorando su capacidad intelectual.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar cómo influye El perfil actitudinal del docente en el ambiente laboral.

### **1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Diagnosticar la práctica de relaciones interpersonales para mejorar el perfil actitudinal del docente en el Centro Educativo "Nuevo Mundo"
- Identificar el ambiente laboral donde se desenvuelven los docentes
- Analizar la influencia de la actitud docente en el ambiente laboral.
- Construir una alternativa de solución ante la problemática planteada.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

Luego de realizar una meticulosa revisión los diferentes lugares donde podían existir algún tipo de trabajo similar al que estoy desarrollando como repositorios, biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, tesis de pregrado y posgrado no existe antecedentes de alguien que se haya preocupado en investigar sobre este tema o algún documento sobre las investigación planeada, pero si existe tesis elaboradas con temas relacionadas de forma directa, mismas que servirán de aporte para solucionar el problema planteado.

Dentro del repositorio virtual de la Universidad Técnica de Ambato se encontró varias investigaciones que aportan el trabajo investigativo.

Previo la revisión del trabajo investigativo sobre "El Ambiente del aula y el Aprendizaje Significativo de los y las Estudiantes de Quinto, Sexto y Séptimo Grado de Educación Básica, de la Escuela de Educación Básica “Pablo Arturo Suárez” del Cantón Baños de Agua Santa" (Diana Jaqueline Guepud García, 2016, pág. 29).

Donde concluye que mientras exista un clima de aula mejor estructurado y percibido como bueno, en todas sus dimensiones, corresponderá un nivel alto en los logros de aprendizaje en la Institución incluyendo valores éticos y morales que resalten y permitan logros positivos en los estudiantes.

Según la investigación realizada sobre “El clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina distrital 05d01 Latacunga educación” (Tesis de Psicólogo Industrial). UTA. (Espinosa J. Marcelo, 2016, págs. 23-24), demuestra que existen factores que intervienen en el buen desempeño laboral y estas son: el estado de ánimo, actitud laboral, valores, creencias, entre otras , mismas que están

influyendo en ciertas actitudes hacia sus funciones, el alcance de metas, predisposición, empoderamiento, socialización, es de interés que el colaborador exponga sus problemas ante los altos mandos para que de ahí parta la posible solución, generando alternativas que combatan parcial o totalmente 24 detalles que crean ambientes desagradables de trabajo (Espinosa J. Marcelo, 2016, págs. 23-24)

Entonces se afirma que el trabajador posee conductas diferentes de acuerdo al entorno y al grupo humano con quienes trabaje, pero estas individualidades se deben trabajar en grupos, considerando que cuando están dentro de una organización o institución todos aportan para el cumplimiento de metas.

Se ha verificado que la mayoría de los docentes el Centro Educativo Nuevo Mundo carecen de estrategias y técnicas didácticas como el trabajo en equipo demostrando que una actitud docente negativa y poco profesional en varios aspectos como la ética, formación actitudinal, entrega, vocación basado en la labor cooperativa, esto quiere decir se ha venido trabajando de manera individual, por lo que no apunta su esfuerzo en el cumplimiento de metas.

Además, ningún docente se ha preocupado en realizar algún tipo de información científica que solucione este problema, por lo que mi trabajo resulta ser novedoso dentro de la institución y pionero en esta rama educativa.

Tampoco ninguna organización de orden educativa ni nivel social se ha preocupado de realizar un trabajo de investigación sobre este problema este problema, el que ha seguido manteniéndose a través del tiempo y se ha ido agudizándose cada vez más.

Este trabajo investigativo es el pionero en establecer alternativas de solución a este problema.

En el artículo de la revista de Currículum y formación de profesorado expone que (En las últimas dos décadas las políticas de reforma educativa focalizaron excesivamente en el denominado “factor docente”).

Esto produjo una serie de discursos y programas, cuyos rasgos más salientes han sido:

- La hiper- responsabilización de los docentes por los cambios a lograr que condujo a la sobrecarga de demandas en contextos de difícil implementación y con recursos escasos.
- La desautorización de los docentes como agentes legítimos y responsables de la tarea de transmisión cultural al ubicarlos en el lugar del no-saber, sujetos del déficit a los que hay que capacitar.
- El predominio de una “lógica instrumental” de la capacitación que limita su agenda al simple manejo de las tecnologías bajo el imperativo de la innovación y la necesidad de implementar cambios en el sistema educativo. (Lea F. Vezub , 2017, pág. 4)

Es así que en la actualidad los cambios se han dado de forma y no de fondo, lo que hace que la actitud docente sea forzada a las nuevas actualizaciones, deteriorando su ambiente laboral.

Fusión en un artículo " Expresa que las relaciones interpersonales son una oportunidad para acercarnos a otras personas a otras experiencias para acercarnos a otras experiencias y valores, así como para ampliar nuestros conocimientos. (Mora,L. Gustavo, 2009, pág. 18)

Lo que resulta increíble es que día a día podamos relacionarnos con tantas personas considerando que, como dice el refrán: cada cabeza es un mundo, con sus propias experiencias, sentimientos, valores, conocimientos y formas de vida.

Es decir que las relaciones interpersonales nos permiten reconocer el yo personal y de este modo a quienes nos rodean, para poder tener una aceptación de los

demás con sus cualidades y defectos mejorando el perfil del docente y creando un equilibrio en el ambiente laboral.

Además, existen factores dentro de nuestro contexto que dan la capacidad de relacionarnos mejor con nuestros semejantes desarrollando diferentes habilidades manteniendo un ambiente armonioso, sin dejan de ser autóctonos y motivándose entre sí.

Para argumentar mejor se cita de la investigación donde se expone "que cada uno de los estudiantes son responsables y dueños de propia educación conjuntamente con un docente que proceda a utilizar y facilitar de manera más sencilla el proceso de enseñanza aprendizaje es considerar una realidad, debido a que es absolutamente necesario mantener al educando motivado y a la vez incentivar a que canalicen su curiosidad a través del interés, puesto a que las mismas son características innatas del ser humano (García, Diana Jaqueline Guepud, 2015, pág. 55).

Considerando que en el diario compartir del aula los estudiantes realizan una valoración de su docente al impartir sus clase, por lo que es fácil reconocer que el ambiente laboral del docente no se encuentran en las condiciones necesarias para motivar ya que su lenguaje corporal y actitudes son negativas.

## **2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

El Paradigma Crítico-Propositivo es la base del trabajo del docente, porque la educación liberadora es un aprendizaje crítico que busca el despertar de la realidad, considerando el acto educativo como un acto de conocimiento que se crea de forma colectiva como interacción de todos los participantes (Melero Noelia, 2011, pág. 6)

La actitud positiva del educador se considera como un factor importante dentro del ambiente laboral y se la debe valorar ya que los estudiantes aprenden con facilidad mientras poseen una autoestima alta gracias al desenvolvimiento que

tiene su tutor, esto se demuestra dentro del aula al constatar sobre el compañerismo de sus maestros.

Al respecto se comprende que la serie es de actividades emprendidas diariamente nos ayudan a encaminar nuestras metas futuras, forjando personas autóctonas pero capaces de relacionarnos con los demás.

Es necesario considerar que las relaciones dentro de las diferentes áreas tienen mucho que aportar en la conducta y ciclo de aprendizaje, de lado la motivación.

Según Orejuela" Las Relaciones humanas dentro del organismo social consiste en buscar recursos mediante los cuales es posible incluir sobre el ser humano o sobre un grupo de hombres, inducirlos a que realicen aquello que desea que hagan, sin provocar resistencia u hostilidad (Orejuela Edurado y Dr. Gregorio Finggerman, 2014, pág. 23).

Verdaderamente la necesidad de la persona de sentirse segura mental y físicamente, es no sentirse amenazada, pero sí de sentirse aceptada por un grupo en el cual está inmerso a diario. a todo ser humano le gusta sentir que es parte es importante y que vale la pena, y de esta forma se contribuye a mejorar la motivación de los estudiantes.

### **2.2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA**

Dentro de la investigación serán partícipes los miembros del ámbito educativo como son docentes y estudiantes ya que ellos son los principales involucrados en esta realidad social que se caracterizan por poseer de pensamiento lógico, lo que ayudar a equilibrar proporcionando una buena relación entre docentes, en particular la aplicación para interiorización de conocimiento propone tomar los contenidos para construirlos y

### **2.2.2. FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA**

La actividad humana y el ambiente laboral tienen el carácter social dentro del cual se encuentran prestando sus servicios a favor de la comunidad mejorando el proceso de inter aprendizaje.

La práctica de la enseñanza ha demostrado que la formación de las nuevas generaciones depende del desempeño de sus docentes formadores de futuros profesionales a la patria y los mismos que cultivaran los valores inculcados por padres y maestros es por tanto que se debe hacer hincapié en la actitud del docente, para mejorar la comunicación entre los miembros de su entorno.

### **2.2.3. FUNDAMENTACION AXIOLÓGICA**

Las comunicaciones una gran virtud que debe ser practicado en todo momento por el docente pues su obligación cumplir con la labor de enseñar cada vez mejor manera para lo que debe motivar a los estudiantes y así dar cumplimiento con el objetivo de desarrollar en ellos una cultura social de convivencia y respeto por el resto de personas; además de fomentar el valor de la responsabilidad, para lograr dicha acción en formar con el ejemplo.

La paciencia que más un valor que debe ser una virtud del docente para invertir el tiempo necesario para dar cumplimiento a cada una de las actividades y al proceso de enseñanza aprendizaje; con esto no solo cumplirá sus objetivos en cada área de conocimientos sino también la práctica de valores para cuidar, proteger y anhelar un entorno más sano para los estudiantes, ya que cada maestro educa con el ejemplo.

### **2.3. FUNDAMENTACION LEGAL**

Este trabajo de investigación está respaldado en la parte legal por lo que sustenta algunos cuerpos legales (Nacional, Congreso, 2014, pág. 13).

Capítulo III: Derechos relacionados con el desarrollo



Art. 38. “La educación básica y media asegurarán los conocimientos, valores y actitudes indispensables para:

- a) Desarrollar la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física del niño, niña y adolescente hasta su máximo potencial, en un entorno lúdico y afectivo;
- h) La capacitación para un trabajo productivo y para el manejo de conocimientos científicos y técnicos”.

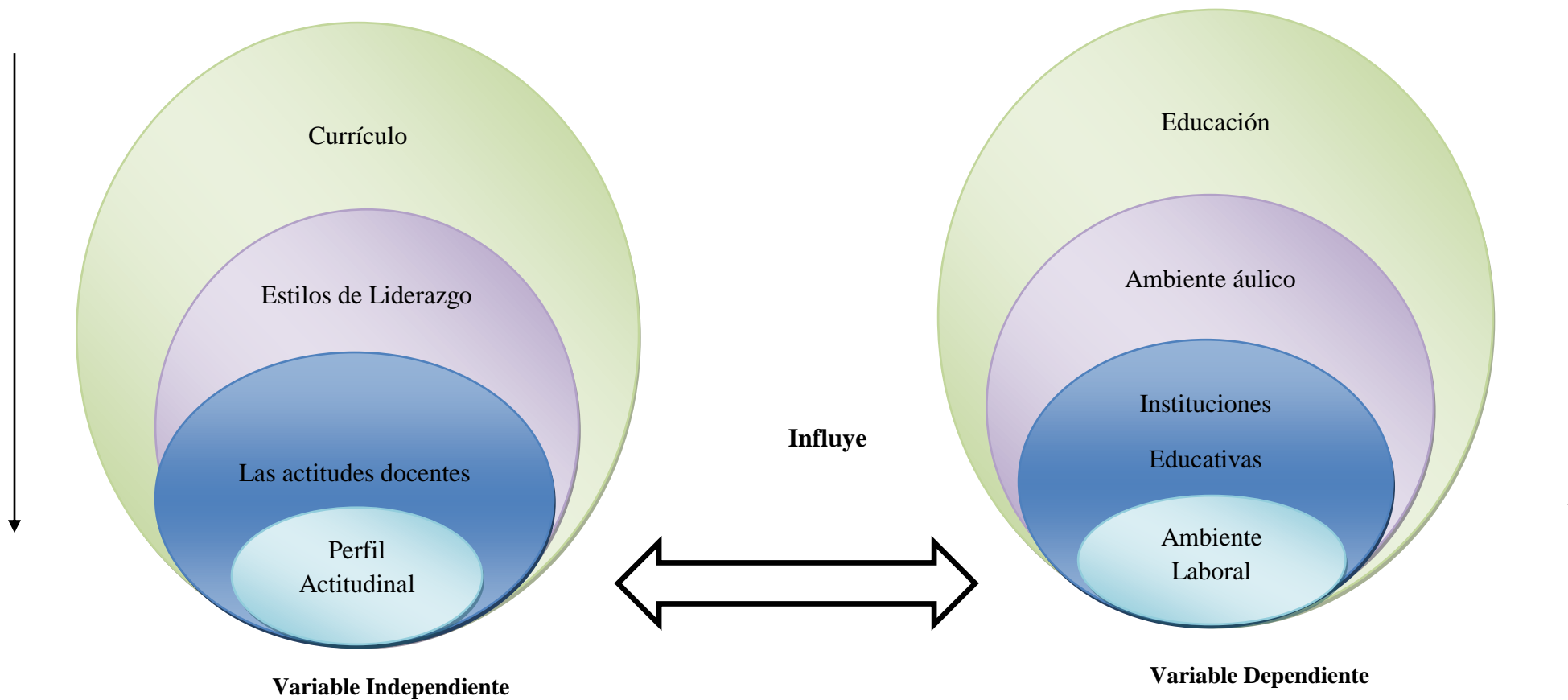
Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente, 2008, pág. 32)

Capítulo II: De la Investigación Pedagógica, Formación y Perfeccionamiento docente

**Art 58.-** “La investigación pedagógica, la formación, la capacitación y el mejoramiento docente son funciones permanentes del Ministerio de Educación, destinadas a lograr la actualización del magisterio para asegurar un eficiente desempeño en el cumplimiento de los fines de la Educación nacional”.

La educación siempre se ha regularizado para el cumplimiento de metas a nivel de instituciones, así también del aula, por lo que existen parámetros a seguir, uno de ellos son los estándares de calidad, donde también se valora el perfil actitudinal del docente.

## 2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES



**Gráfico 2 Categorías Fundamentales**

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

## **2.4.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

### **Estilos de Liderazgo**

Existen profesionales con una serie de títulos académicos, pero con carencia de liderazgo, muchas veces la burocracia pone a ciertos profesionales en altos cargos gerenciales en donde la demanda de liderazgo es la primordial, pero se ha confirmado en reiteradas oportunidades, que quienes al parecer lideran no poseen pro actividad nata, que es importante a la hora de manejar grupos con fuertes líderes tanto positivos como negativos.

Los líderes son personas capaces de improvisar e innovar ante las circunstancias, problemáticas que se suscitan diariamente en una institución o espacio donde se desenvuelven y tengan una respuesta rápida e inteligente hacia estas problemáticas, fortaleciendo el crecimiento y desarrollo organizativo, al mismo tiempo llevando a su grupo de personas al cumplimiento de objetivos.

La formación de la actitud organizacional del profesor está determinada por la repetición de estímulos positivos y negativos que emergen en la dinámica universitaria.

Dicha formación genera disposiciones positivas para interactuar ante la estructura organizacional y funcional de la universidad, mediante los estímulos positivos. (Meléndez.F. Luis, 2004, pág. 4)

La educación siempre ha sido considerada como el fundamental para el desarrollo de los pueblos, esta permite a los seres humanos acrecentar sus valores y cualidades, ayudándolo a formar su personalidad y convertirlo en una persona capaz de satisfacer sus necesidades personales, servir a su familia, a la sociedad y al Estado .

### **CURRÍCULO**

El currículo es un proceso de investigación cuyo diseño y desarrollo se lleva a cabo por lo diferentes actores de la comunidad educativa, de manera participativa.

El maestro es el encargado de armonizar ese currículo, tiene su labor definida como un constructor de conocimiento a través de una relación con el estudiante, de manera directa, de interacción, conformando pares. (Rodríguez Rafael, 1999, pág. 5)

Dentro del contexto de este estudio se define el currículo como una serie interrelacionada de cursos que orientan e implementan las actividades de enseñanza y aprendizaje en una forma efectiva y planificada. Cada curso debe incluir los principales elementos del contenido, metas declaradas, resultados esperados, estrategias/actividades de enseñanza/aprendizaje recomendadas, evaluación y recursos (Rohlehr, 2006, pág. 2).

El currículo que significa "carrera", "corrida" es un área específica de teorización e investigación desde 1918.

- El currículo no puede ser separado de la totalidad de la sociedad, debe estar históricamente situado y culturalmente determinado.
- El currículum es un acto político que trata objetivamente la emancipación de las clases populares.
- La crisis por la que pasa el campo del currículum no es coyuntural, es profunda y de carácter estructural.

Un modelo de currículo es capaz de servir por sí solo a una escuela que respeta las diferencias, realizando transformaciones para atender a las necesidades de los diferentes alumnos.

Algunos principios fundamentales del currículo: ser relevante en los contenidos, flexible a los cambios en las necesidades de los alumnos y en las técnicas empleadas por los profesores, tener una base amplia en cuanto a la comunicación y participación de los profesores, padres, administradores y comunidad en general ser realista en sus propuestas y racional en su desarrollo y sobre todo observar las diferencias individuales en el aprendizaje, no como algo estático, sino dinámico, interactivo y en continua evolución.

El curriculum es una es una construcción desde el saber pedagógico, en cuyo proceso intervienen deferentes fuentes de saberes y conocimientos. Distinguimos entonces:

El educador del siglo XXI, tendrá el mandato de desarrollar un currículo sustentado en valores.

La Transversalidad representa una esperanza para la recuperación moral de nuestra sociedad, cuyo desarrollo eficiente en las aulas de clase depende en gran medida de la formación del educador.

El educador debe tener un componente axiológico capaz de forjar personalidades autónomas y críticas que estén en condiciones de respetar a los demás y ejercer sus propios derechos.

## **LA ACTITUD DOCENTE**

El perfil docente tiene varias características que definen al docente de la educación.

Así la actitud docente constituye en un modelo a seguir en el proceso de formación y desempeño docente mismo.

El fundamento del docente es el de persona integral dotado de unas competencias básicas "Adentrándonos al ámbito de la educación y dando una mirada subjetiva al comportamiento docente se puede notar la existencia de conflictos, llegando incluso a las agresiones verbales y físicas.

De acuerdo a las experiencia vividas y a lo que se ha podido observar, el problema podría tener origen en la presencia de liderazgos falsos como también a la aparente manipulación que pueden ejercer algunos docentes sobre otros; otra razón posible que puede influir es la necesidad de pertenencia a un grupo que dirige o pretende dirigir las instituciones educativas, no se puede dejar de lado, también, el desconocimiento de la normativa legal que exige y garantiza derechos; situación está relacionada con el aspecto cultural del docente (Ramos Raúl, 2014, pág. 23).

Un docente debe ser en lo actitudinal:

1. Debe ser proactivo: Mostrar iniciativa en la ejecución de su clase, trabajo y de sus funciones como profesor. Ser independiente y autónomo.

2. Debe ser responsable: Presentar a tiempo sus trabajos, fichas, prácticas, exámenes, siendo en ejemplo a seguir y asumiendo las consecuencias de sus actos en la sociedad.

3. Debe ser puntual: Llegar a tiempo a su centro laboral, respetar recreos y salidas en el aula. Asistir a reuniones realizadas por la dirección, llegar a tiempo y respetando la llegada de los otros.

4. Debe ser respetuoso: Saludar al ingresar y despedirse al retirarse. Buscar un buen clima institucional, estableciendo relaciones con sus pares y la entidad educativa. Respetar ideas.

5. Debe ser organizado: Realizar sus tareas docentes sincronizando tiempos y espacios que no afecten su desempeño laboral. Planificar su sección de clase con tiempo ( (Informaperú, 2013, pág. 5).

## **DEFINICIÓN DE ACTITUD**

La actitud es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. En este sentido, puede considerarse como cierta forma de motivación social -de carácter secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario- que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas. ( Martínez. A. Carlos, pág. 4)

## **ACTITUDES DOCENTES**

Los maestros frente a grupo muestran diferentes actitudes, todas ellas claras para sus alumnos. Es así como en las aulas, se identifica con facilidad al maestro arrogante,

intimidante, autoritario, paternalista (sobreprotector), permisivo, democrático, voluble (inconsistente), juez, paranoico y equilibrado.

Los patrones de comportamiento del docente influyen en los patrones de comportamiento de los estudiantes.

El lenguaje verbal y no verbal (postura, expresión facial) del profesor está continuamente siendo escrutado por los estudiantes y de este lenguaje los estudiantes deducen cómo el profesor se siente en relación con ellos. Si los estudiantes perciben que el profesor tiene una actitud que refleja que “se preocupa y tiene interés por ellos” probablemente los estudiantes presten más atención a las clases y aprendan más. Parece importante, por lo tanto determinar cómo los profesores pueden adoptar esa actitud y lo que es más importante cómo transmitirla de forma que los alumnos lo perciban así. (INED 21, 2011)

Los estudiantes en la relación con sus maestros son capaces de medir que actitudes tienen, es por eso que los estudiantes varían su comportamiento dependiendo de la materia que se está impartiendo y quien lo está haciendo.

## **PERFIL PROFESIONAL**

Son aquellas características y actitudes personales que le son indispensables para el ejercicio de la docencia, estas son:

Creativo por aprovechar los elementos existentes para solucionar la problemática de su escuela y de su comunidad, generando nuevas alternativas para dar soluciones efectivas a problemas de aprendizaje y estimulando la creatividad de los estudiantes (Mullo.M.Blanca, 2010, pág. 37)

- Honesto por reconocer la potencialidad de los demás.
- Optimista por manifestar confianza en el ser humano.
- Perseverante por buscar las oportunidades y medios para alcanzar mejores logros y mayor satisfacción en menor tiempo y con menos esfuerzo y por su constante defensa de sus principios y valores.

- Reflexivo y crítico por valorar los logros de los demás, determinando si los objetivos planteados se han logrado y en qué medida y por auto – evaluarse en forma permanente.
- Comunicativo por establecer y mantener relaciones armoniosas con los alumnos y comunidad en general, expresando sus ideas con claridad, atendiendo planteamientos además de generar diálogos como alternativas de solución.
- Participativo por ser agente promotor de cambios, capaz de intervenir en la toma de decisiones durante el proceso de su propio aprendizaje y de incorporar a la comunidad al proceso enseñanza –aprendizaje.
- Responsable por tener actitud positiva hacia el cumplimiento de sus funciones además de ser puntual y organizado.
- Analítico por interpretar la filosofía y la política educativa ( Mullo. B. Janeth, 2010, pág. 38)

Se afirma que cada docente tiene una serie de actitudes que lo definen, considerando también el papel que desempeña en la institución, siendo un ente motivador sobre sus discentes, su positivismo transmitido en las clases impartidas genera un sentido del ser único.

La psicología cognitiva es definida por Eisner como el estudio de los procesos mediante los cuales se transforma, red, elabora, recupera y utiliza la información del mundo que el sujeto obtiene en su interpretación de él (Rafael. L. Naranjo, 2015, pág. 8)

## **PERFIL ACTITUDINAL**

Son las capacidades que posee una persona para ejercer una actividad o profesión.

Perfil profesional: conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión (Geritza Moreno, 2011, pág. 34).



Perfil actitudinal del docente: Se refiere a las habilidades personales del docente, tanto adquiridas como innatas(vocación), actitudes y otros atributos que deben ser considerados imprescindibles en su accionar cotidiano, para que su labor sea exitosa tanto en el área docente pura, investigativa y de extensión universitaria.

El perfil del docente incluye el conocimiento de la estructura formativa, que permita revisar al docente su actuación y colocarse a tono con las exigencias de sus alumnos, a la par que utiliza formulas y estrategias para ejecutar con decisión e imaginación actividades curriculares, investigación participativa y todas aquellas labores que contribuyan directa e indirectamente a formar el modelo profesional que demanda la comunidad.

Este docente debe tener conciencia para adquirir conocimientos que le permitan observar y evaluar el equilibrio psicológico de sus alumnos.

El docente debe estar motivado y presto a cambiar para progresar, desarrollando continuamente su sentido crítico, así como el deseo de explicitar las múltiples expectativas que genera y exige nuestra sociedad hoy.

Dentro del perfil profesional se debe definir si el, docente, confronta al estudiante con la realidad palpable y si lo estimula a analizar, a pensar, a discernir, a comprender, a desglosar, para que sea cada vez más analítico y reflexivo, y pueda ser activo participante en la inclusión. (Informaperú, 2013, pág. 16)

## **2.4.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

### **EDUCACIÓN**

La educación es un derecho fundamental de todos los seres humanos que les permite adquirir conocimientos y alcanzar así una vida social plena.

El derecho a la educación es vital para el desarrollo económico, social y cultural de todas las sociedades.

La forma de vida del ser humano depende de su nivel de educación en gran parte ya que podría conseguir un mejor porvenir. (ONG INTERNACIONAL, 2017, pág. 1)

Sin embargo continúa siendo inaccesible para miles de niños del mundo.

En la investigación se aprecia las siguientes recomendaciones.

1. Se sugiere la aplicación de estrategias para mejorar la comunicación en las instituciones Educativas, convirtiéndose en una comunicación asertiva, que permita exponer puntos de vista de los agentes educativos en beneficio de los objetivos institucionales.
2. Se considera conveniente promover la confianza entre docentes para mejorar el desempeño docente y que esto permita trabajar de manera eficiente, demostrando sus fortalezas y superando sus debilidades.
3. Es importante la realización de talleres de motivación personal y profesional que permite sentirse renovados y valorados para enfrentar su labor docente con actitudes favorables que sean transmitidos constantemente a los alumnos y mejorar de manera integral el clima de las Instituciones educativas.
4. Se sugiere incrementar el nivel de participación de los docentes, y alumnos en el desarrollo de las acciones educativas que esto proporciona y mejora la identificación con la institución y sus objetivos institucionales, lo cual la convierte en una institución de calidad (Blas, L, Amador , 2015, pág. 25)

## **AMBIENTE ÁULICO**

El concepto de ambiente involucra múltiples factores y ámbitos de un contexto, es decir, “todo aquello que rodea a los estudiantes, lo que puede influenciarlo y puede ser influenciado por él”, por lo que el ambiente donde la persona está inmersa se conforma de elementos circunstanciales físicos, sociales, culturales, psicológicos y pedagógicos del contexto, los cuales están interrelacionados unos con otros. (Castro Marianella, 2015, pág. 4)

Depende de la organización el tipo de ambiente áulico que ofrezca a los estudiantes, además se debe seguir los estándares establecidos según la ley para todas las instituciones educativas.

## **INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

Las instituciones tienen como Misión u objetivo educar a todos quienes acuden a sus aulas, fomentando valores esenciales para su vida.

La educación en Ecuador está regularizada por el Ministerio de Educación, y se encuentra dividida en varios tipos de instituciones: pública o fiscal, fisco misional, municipal, y privada o particular; laica o religiosa; hispana o bilingüe intercultural.

## **AMBIENTE LABORAL**

El ambiente laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

Donde se demuestra el comportamiento positivo o negativo de las personas dentro de una institución.

El clima laboral, a pesar de ser un factor difícil de cuantificar, es determinante para el éxito de una institución.

Para determinar un diagnóstico del ambiente laboral es necesario realizar encuestas, entrevistas y dinámicas grupales donde deberán participar todos los integrantes de la institución educativa, con el fin de obtener una percepción real.

El conjunto de cualidades o atributos en un ambiente de trabajo son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que se encuentran laborando dentro de la organización o institución y estas a su vez influyen sobre la conducta de los miembros. (Bermudez Patricia, pág. 4)

Para medir el Ambiente laboral Litwin y Stringer (1968) establecen las siguientes variables: autonomía, responsabilidad, posición, recompensa, conflicto, normas, calidez, apoyo, identidad y riesgo, las cuales determinan la razón de la satisfacción y motivación de los empleados.

En resumen, el clima laboral depende de las personas y su interacción con los demás, de las expectativas (sueños) y su realidad en la organización (frustración o logro), en un momento dado, lo cual genera un diagnóstico del ambiente de trabajo en una organización (Vargas, M., Sandra, 2015, pág. 5).

Otro de los factores decisivos es el liderazgo ya que tiene como finalidad influir en el comportamiento y la percepción de los miembros, teniendo como resultado conductas apropiadas, que generan bienestar laboral y un buen clima organizacional, es así que la comunicación es la clave para obtener una visión compartida del conocimiento, con el fin de alcanzar mejores resultados en un equipo; además, los líderes la deben saber utilizar palabras siempre positivas alentadores y colaborar con el grupo de docentes para lograr cumplir metas a futuro.

*El Ambiente de aprendizaje: que se lo puede conceptualizar como el espacio donde el acontece el proceso de adquisición del conocimiento y destrezas; en un ambiente de aprendizaje el protagonista actúa, usa sus capacidades, crea o utiliza herramientas y artefactos para obtener e interpretar información con 13 el fin de construir su aprendizaje (González y Flores, 1997). Por lo que es importante impulsar un buen ambiente tanto en las aulas como en los hogares para que los discentes sientan seguridad y se comprometan con cada actividad que se desarrolla durante el proceso de enseñanza-aprendizaje (Guerrero Flores, Lauro Andrés, 2013, pág. 25)*

Se puede acotar que el ambiente de aprendizaje es primordial a la hora de construir un aprendizaje significativo.

## **2.5. HIPÓTESIS**

El perfil actitudinal del docente si influye en el ambiente laboral del Centro Educativo Nuevo Mundo del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua.

## **2.6. SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES**

### **2.6.1. Perfil actitudinal del docente**

### **2.6.2. Ambiente Laboral**

### **2.6.3. Término de relación: influencia**

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

El Enfoque que tuvo la presente investigación fue: Cualitativo y Cuantitativo.

El trabajo de investigación se sustentó en el Cualitativo, se observó las cualidades tales como: el desempeño del maestro, aplicación correcta de métodos, técnicas, estrategias, tipos de evaluación, ya que se desarrolló dentro de la institución educativa, teniendo como recurso el aula, la cual permite vivenciar la actitud docente.

La investigación se realizó específicamente en el Centro Educativo Nuevo Mundo, del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua.

Es cuantitativa porque se utilizó diferentes instrumentos que fueron fuente de información, que permite establecer mediciones y luego estos resultados serán tabulados.

### **3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo de la presente investigación, principalmente se utilizaron las modalidades de Campo y Bibliográfica-Documental.

#### **3.2.1 INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

La investigación se realizó en el Centro Educativo Nuevo Mundo, del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua, donde se mantuvo contacto con los niños, niñas y docentes del plantel educativo, con el fin de obtener información primaria utilizando técnicas como: observación y encuesta.

Para esto se elaboró cuestionarios e instrumentos de recolección de la información.

### **3.2.2 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

Se visitará el Departamento de Consejería Estudiantil ( DECE ) del Centro Educativo Nuevo Mundo, del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua, para conocer si existen trabajos de grupo entre docentes, test de evaluación sobre la personalidad de cada uno, considerando la importancia de estos aspectos en el ambiente laboral, llegando así a conseguir una información primaria (documentos).

Se consultará el diferentes áreas de trabajo donde exista información así como en fuentes secundarias obtenidos de libros, revistas, papers, textos, publicaciones, tesis, módulos, Internet, otros.

La investigación es utilizada con la autoría correspondiente para dar fe que es un aporte científico encontradas en las fuentes escritas.

### **3.3. NIVELES O TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

En el desarrollo de la presente investigación se aplicó los siguientes tipos de investigación.

#### **3.3.1 INVESTIGACIÓN EXPLORATORIO**

En el Centro Educativo Nuevo Mundo, del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua, pude darme cuenta de muchos problemas, que eran desconocidos, pero uno de los principales era el perfil actitudinal del docente y su influencia en el ambiente laboral.

#### **3.3.2 INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVO**

Este tipo de investigación ayuda a saber la realidad actual en la que se encuentran los niños/as, maestros y maestras del Centro Educativo Nuevo Mundo, del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua.

También para observar si el perfil actitudinal del docente, se refleja en las conclusiones y recomendaciones establecidas de este informe.

### 3.3.3 ASOCIACIÓN DE VARIABLES

Para realizar la investigación se relacionó las variables independiente: el perfil actitudinal del docente y la variable dependiente: el ambiente laboral.

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población o universo considerando para el presente trabajo investigativo está constituida por :

N°	Participantes	Frecuencia	Porcentaje
<b>1</b>	<b>Docentes</b>	<b>31</b>	<b>50%</b>
<b>2</b>	Estudiantes de la Básica Superior Novenos N-M	41	50%
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

**Cuadro N° 1 Población**

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca



### 3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### 3.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: EL Perfil Actitudinal del Docente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Es la forma de actuar de una persona, empleando normas, principios, valores en las actividades que cumple de manera organizada, liderando el desempeño dentro del proceso de enseñanza aprendizaje el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas.	Comportamiento	-Social -Afectivo  -Valores morales	-Buen ambiente de trabajo en la Institución colaboración de sus compañeros del área académica -Trabajo individual para conseguir mejores resultados en los estudiantes - Le molesta participar en las actividades de grupos con sus compañeros de área - Actitud negativa con sus estudiantes - Ha mentido a sus compañeros para evitar conflictos de trabajo -Maestro proactivo - Clases motivadoras - Material didáctico elaborado en actividades grupales o con su compañero de área - Trato entre compañeros docentes - Amenaza a sus estudiantes para lograr cambios de comportamiento	-Cuestionarios (Preguntas) -Encuesta Estructurada          -Cuestionarios (Preguntas) -Encuesta Estructurada
	Desempeño docente	-Métodos de Evaluación - Entorno y Organización		
	Ambiente áulico	-Proactivo -Didáctico		

**Cuadro 2. Variable independiente: El perfil actitudinal del docente**

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### 3.5.2.- VARIABLE DEPENDIENTE: El ambiente laboral

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Items básicos	Técnicas instrumentos
Es el entorno donde interactúan las personas en el con los demás, mediante el trabajo organizado, y coordinado empleando la ética profesional, demostrando actitudes y aptitudes positivas en cualquier área educativa.	Entorno  Profesionales éticos  Actitudes y aptitudes positivas.	-Dinámicos para trabajar en grupo  -Vocación por guiar.  -Técnicas, estrategias  -Motivación permanente  -Técnica del amor	-Vocación y paciencia para enseñar y guiar en temas primordiales para la vida de los estudiantes -Maestros utilizan diferentes técnicas y estrategias del proceso enseñanza aprendizaje -Motivación por parte de sus maestros en clases -Los estudiantes tienen dificultad en aprender sus maestros les motivan -Maestros estrictos y exigentes en la institución -Actitud receptiva y respetuosa en su relación con los estudiantes -Trato a los estudiantes -Clases con dinamismo, entusiasmo, expresividad y variando el tono de voz- -El profesor procura saber si entendemos lo que explica -El trato personal que ha recibido por parte de sus maestros ha sido correcto	-Cuestionarios (Preguntas) -Encuesta Estructurada      -Cuestionarios (Preguntas) -Encuesta Estructurada

**Cuadro 3. Variable independiente: El ambiente laboral**

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **3.6. RECOLECCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Para la recolección de información se procederá de la siguiente manera:

- Identificar a los sujetos de investigación.
- Identificar a los investigadores.
- Señalar la fecha de aplicación
- Aplicación de las encuestas dirigida a estudiantes utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.
- Aplicación de las encuestas dirigida a docentes utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario
- Identificar el lugar de aplicación
- Seleccionar las técnicas e instrumentos.

### **3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS**

Una vez aplicada las encuestas correspondientes para el procesamiento y el análisis de información del proyecto de investigación se procederá de la siguiente manera:

- Revisión científica de la información requerida.
- Revisar las encuestas
- Tabular los datos.
- Elaborar los cuadros.
- Elaborar los gráficos

Elaborar los análisis y conclusiones e interpretación de los datos obtenidos para comprobar o rechazar la hipótesis, de esta manera se tomará decisiones para la solución del problema objeto de estudio, con refuerzo del marco teórico.

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1.- ¿Para qué?	Para diagnosticar La actitud docente y el ambiente laboral.
2.- ¿De qué personas u objetos?	Docentes, estudiantes
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Variable Independiente: El perfil actitudinal del docente.  Variable Dependiente: El ambiente laboral.
4.- ¿Quiénes?	Investigadora: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca.
5.- ¿Cuándo?	Segundo quimestre Año lectivo 2016-2017
6.- ¿Dónde?	Centro Educativo Nuevo Mundo
7.- ¿Cuántas veces?	Dos
8.-¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas
9.- ¿Con qué?	Cuestionarios.
10.- ¿En qué situación?	En la jornada laboral

**Cuadro N°4. Plan de Recolección de la información**

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS (ENCUESTA A DOCENTES)

##### ENTORNO Y ORGANIZACIÓN

**Pregunta N° 1.-**¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo en la Institución?

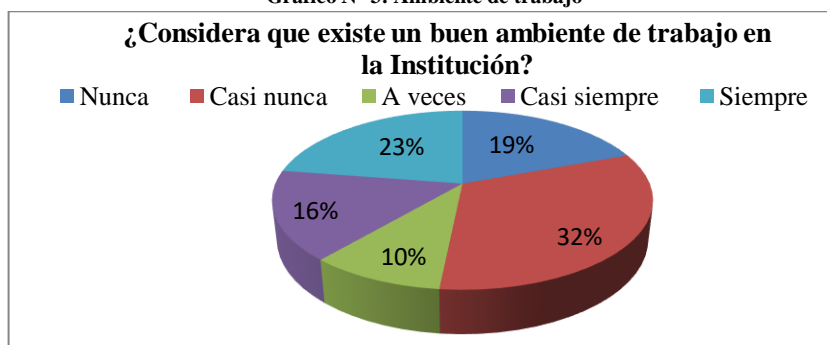
**Cuadro N° 5: Ambiente de trabajo**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	19%
Casi nunca	10	32%
A veces	3	10%
Casi siempre	5	16%
Siempre	7	23%
<b>TOTAL</b>	31	100%

Fuente: Encuesta aplicados a docentes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 3: Ambiente de trabajo**



Fuente: Encuesta aplicados a docentes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

#### **Análisis e interpretación**

Se observa que tan solo un 10 % consideran que a veces existe un buen ambiente laboral, para desempeñarse mientras que el 32% de los docentes encuestados afirman que casi nunca existe un buen ambiente de trabajo en la Institución. Con este resultado se determina que en la institución la mayor parte de docentes afirman que no hay un buen ambiente laboral entre compañeros, por lo que se deberá buscar las estrategias adecuadas para lograr un cambio positivo en perfil actitudinal del docente y a su vez en el ambiente laboral.

**Pregunta N° 2.-** ¿Cuenta con la colaboración de sus compañeros del área académica?

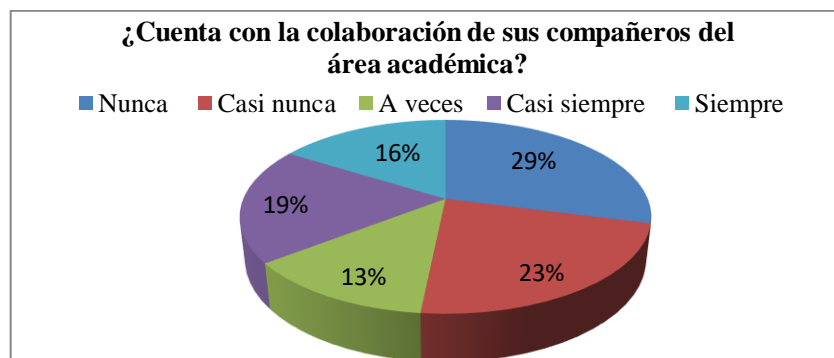
**Cuadro N° 6: Colaboración de sus compañeros**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	9	29.03%
Casi nunca	7	22.58%
A veces	4	12.90%
Casi siempre	6	19.35%
Siempre	5	16.12%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a docentes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 4: Colaboración de sus compañeros**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa que un 29 % consideran que colaboración de sus compañeros, para desempeñarse mientras que el 16% de los docentes encuestados afirman que nunca existe colaboración de sus compañeros en la Institución.

La investigación muestra que en la institución la mayor parte de docentes afirmar que no hay colaboración de sus compañeros , por lo que se debe crear actividades grupales donde los maestros se relacionen y ejecuten actividades de área.

**Pregunta N° 3.-** ¿Usted prefiere trabajar individualmente para conseguir mejores resultados en los estudiantes?

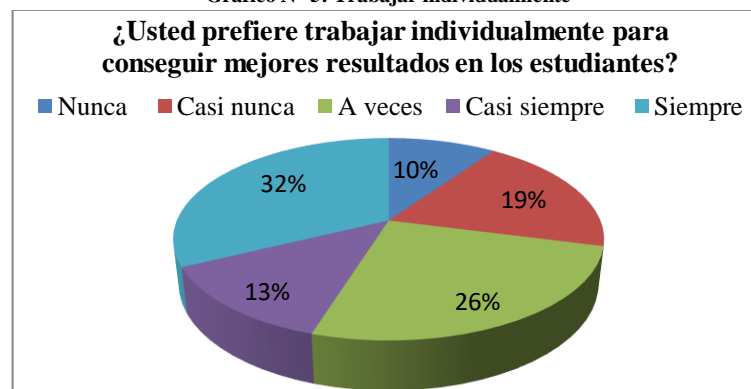
**Cuadro N° 7: Trabajar individualmente**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10%
Casi nunca	6	19%
A veces	8	26%
Casi siempre	4	13%
Siempre	10	32%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicados a docentes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 5: Trabajar individualmente**



Fuente: Encuesta aplicados a Estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

De un total de 41 docentes que son el 100% se observa que un 10 % consideran que nunca prefieren trabajar individualmente para lograr mejores resultados en los estudiantes, mientras que el 32% de los docentes que son una mayoría afirman que siempre les gusta trabajar individualmente.

La investigación muestra que en la institución la mayor parte de docentes afirman que siempre les gusta trabajar individualmente, por lo que se debe incentivar al trabajo en equipo para lograr cumplir metas y salir exitosos en las actividades con los estudiantes.

**Pregunta N° 4.-** ¿Le molesta participar en las actividades de grupos con sus compañeros de área?

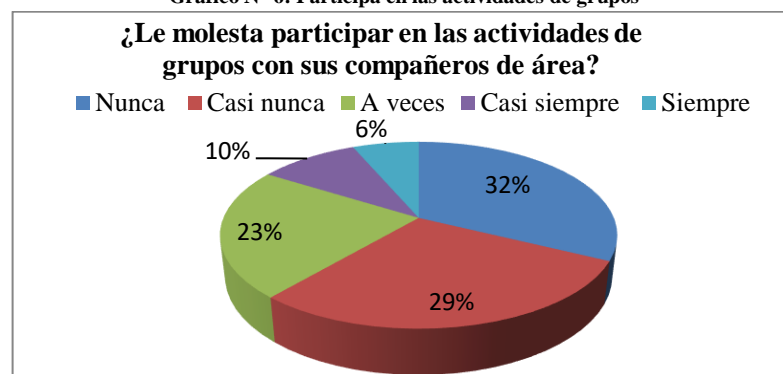
**Cuadro N° 8: Participa en las actividades de grupos**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	10	32%
Casi nunca	9	29%
A veces	7	23%
Casi siempre	3	10%
Siempre	2	6%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a docentes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 6: Participa en las actividades de grupos**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa que un 32 % consideran que les molesta participar en actividades de grupo, mientras que el 6% de los docentes afirman que nunca les molesta trabajar en actividades grupales con los compañeros de área.

La mayor parte de docentes afirman que siempre les molesta trabajar en actividades grupales con los compañeros de área, por lo que se debe socializar en talleres la importancia del trabajo grupal en las diferentes áreas ya que puede generar rendimientos laborales deficientes.



## ÉTICA EN EL ÁREA

**Pregunta N° 5.-¿Usted ha demostrado una actitud negativa con sus estudiantes?**

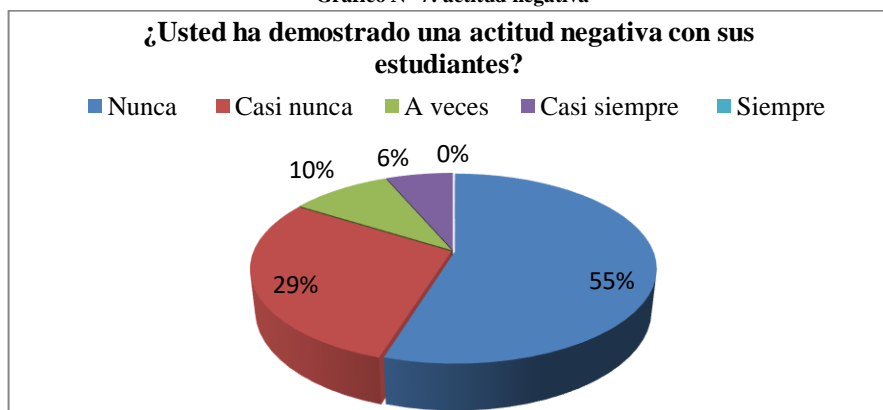
**Cuadro N° 9: actitud negativa**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	55 %
Casi nunca	9	29%
A veces	3	10%
Casi siempre	2	6%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a docentes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 7: actitud negativa**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa que un 55 % de los maestros encuestados nunca han demostrado una actitud negativa con sus estudiantes, mientras que el 6% de los docentes afirman que casi siempre han asumido este tipo de actitud negativa con sus estudiantes.

Gran parte del personal afirma nunca han demostrado una actitud negativa con sus estudiantes, por lo es digno de felicitación , pero se debe dialogar con un pequeño grupo de maestros que si lo ha vivenciado.

**Pregunta N° 6.-** ¿Ha mentido a sus compañeros para evitar conflictos de trabajo?

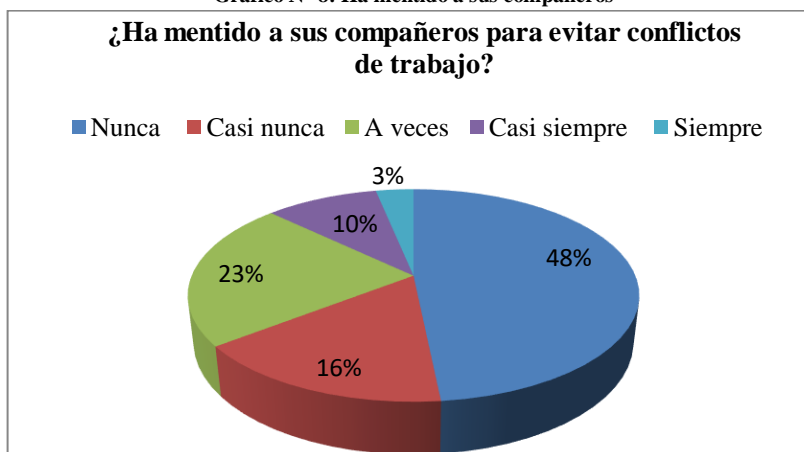
**Cuadro N° 10: Ha mentido a sus compañeros**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	48%
Casi nunca	5	16%
A veces	7	23%
Casi siempre	3	10%
Siempre	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a docentes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 8: Ha mentido a sus compañeros**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa que un 48 % de los maestros encuestados nunca han mentido a sus compañeros para evitar conflictos, mientras que el 3% de los docentes afirman que a veces han mentido a sus compañeros para evitar conflictos.

Gran parte del personal afirma nunca han mentido a sus compañeros para evitar conflictos, por lo que es digno de felicitación, pero se debe dialogar con un pequeño grupo de maestros que si han mentido a sus compañeros para evitar conflictos con el fin de lograr un espacio de trabajo agradable.

**Pregunta N° 7.-** ¿Ha discutido con sus compañeros docentes en presencia de estudiantes?

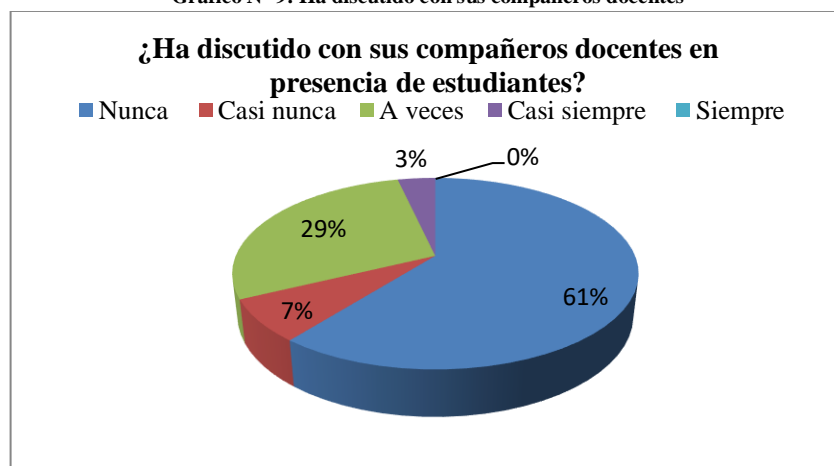
**Cuadro N° 11: Ha discutido con sus compañeros docentes**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	61%
Casi nunca	2	7%
A veces	8	29%
Casi siempre	1	3%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicados a docentes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 9: Ha discutido con sus compañeros docentes**



Fuente: Encuesta aplicados a Estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa que un 61% de los maestros encuestados nunca han discutido con sus compañeros docentes en presencia de estudiantes, mientras que el 3% de los docentes afirman que casi siempre han discutido con sus compañeros docentes en presencia de estudiantes.

Gran parte del personal afirma nunca han discutido con sus compañeros docentes en presencia de estudiantes, pero se debe incentivar a los maestros que si han discutido con sus compañeros docentes en presencia de estudiantes con el fin de lograr un cambio, así llegar a las y convivir como verdaderos compañeros.

**Pregunta N° 8.- ¿Usted ha demostrado ser un maestro proactivo?**

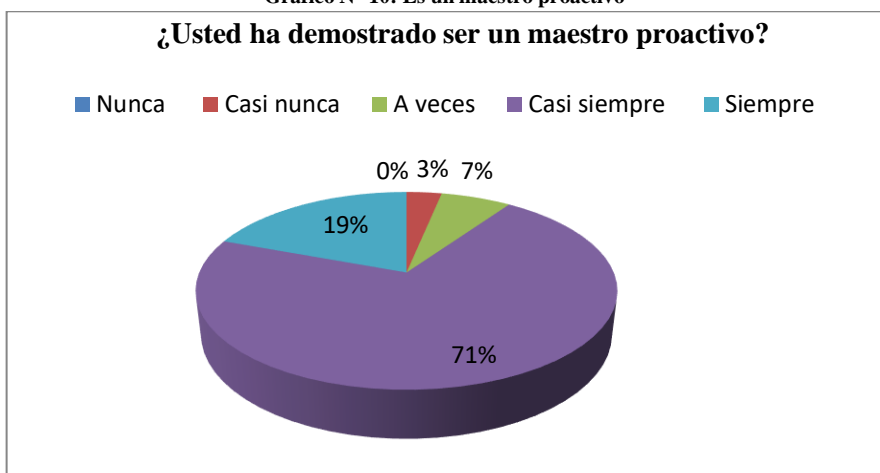
**Cuadro N° 12: Es un maestro proactivo**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0	%
Casi nunca	1	3%
A veces	2	7%
Casi siempre	22	71%
Siempre	6	19%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a docentes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 10: Es un maestro proactivo**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Análisis e interpretación**

De un total de 41 docentes que son el 100% se observa que un 71 % consideran que es un maestro proactivo, mientras que el 3% de los docentes que afirman que casi nunca han demostrado ser maestros proactivos.

La investigación muestra que en la institución la mayor parte de docentes afirman que casi siempre son proactivos, pero solo un número reducido de ellos no lo han demostrado, para mejorar esta actitud se planificará un taller donde demuestre la importancia de ser proactivo en las actividades que desempeñe.

**Pregunta N° 9.-¿ Considera que sus clases son motivadoras?**

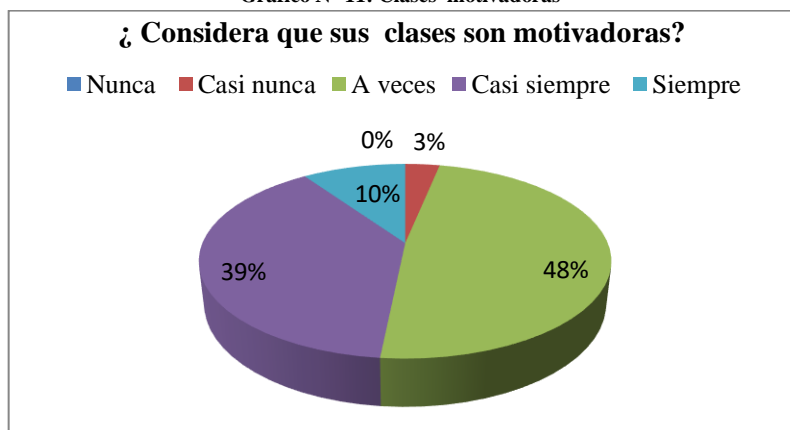
**Cuadro N° 13: Clases motivadoras**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0	0 %
Casi nunca	1	3 %
A veces	15	48 %
Casi siempre	12	39%
Siempre	3	3 %
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a docentes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 11: Clases motivadoras**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa que un 48% de los docentes consideran que sus clases son motivadoras, mientras que el 3% de los docentes encuestados afirman que casi siempre sus clases son motivadoras .

La investigación muestra que en la institución los docentes imparten sus clases de forma motivadoras y así logran llegar a los estudiantes.

**Pregunta N° 10.-** ¿Usted utiliza material didáctico elaborado en actividades grupales o con su compañero de área?

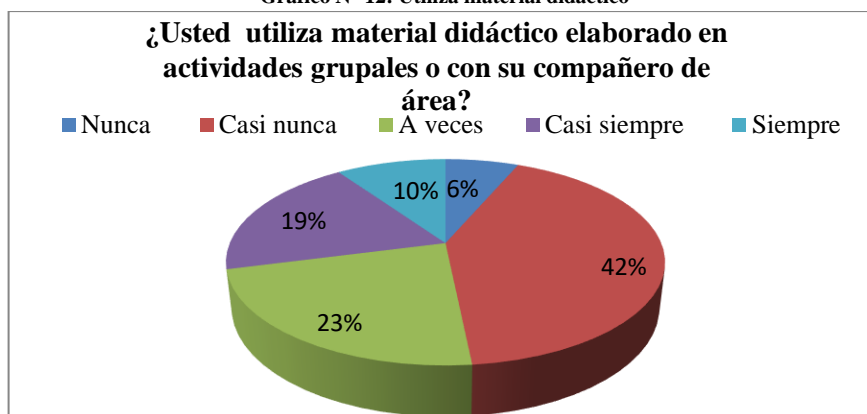
**Cuadro N° 14: Utiliza material didáctico**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6%
Casi nunca	13	42%
A veces	7	23%
Casi siempre	6	19%
Siempre	3	10%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicados a docentes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 12: Utiliza material didáctico**



Fuente: Encuesta aplicados a Estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Podemos observar que el 42% de los docentes encuestados casi nunca utilizan material didáctico elaborado en actividades grupales o con su compañero de área, y tan solo un 6% siempre utiliza material didáctico elaborado en actividades grupales o con su compañero de área.

La realidad que se presenta en las aulas deja como reflejo que los/as maestros/as no utilizan material didáctico elaborado en actividades grupales o con su compañero de área, dejando que los estudiantes pierdan la atención del tema, produciéndose vacíos de conocimientos para su vida.

**Pregunta N° 11.-¿Le han tratado de manera poco amable o grosera sus compañeros docentes?**

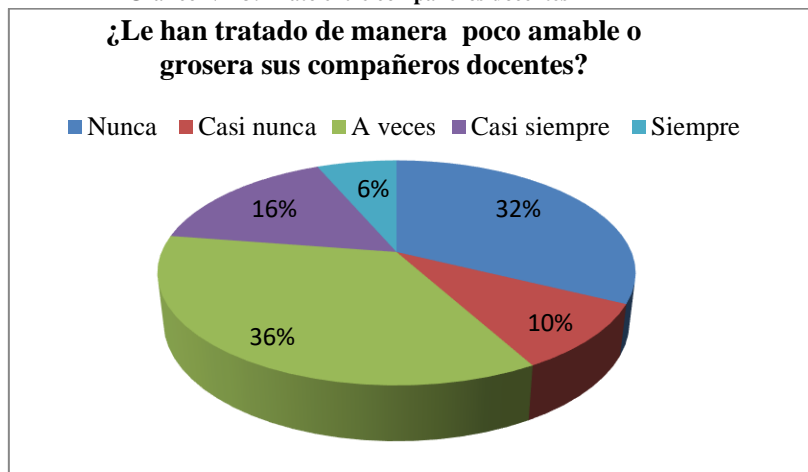
**Cuadro N° 15:Trato entre compañeros docentes**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	10	53,65%
Casi nunca	3	19,51%
A veces	11	4,87%
Casi siempre	5	14,63%
Siempre	2	7,31%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a docentes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 13: Trato entre compañeros docentes**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Podemos observar que el 32% de los docentes encuestados casi nunca han tratado de manera poco amable o grosera a sus compañeros docentes, y tan solo un 6% siempre han tratado de manera poco amable o grosera a sus compañeros docentes.

La realidad que se presenta en las aulas se evidencia que los docente no han tratado de manera poco amable o grosera a sus compañeros, lo que es positivo para la institución.

**Pregunta N° 12.-** ¿Usted amenazado a sus estudiantes para lograr cambios de comportamiento?

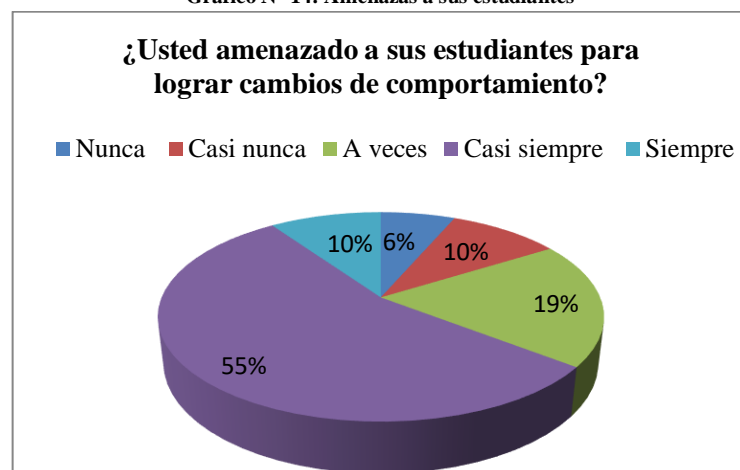
**Cuadro N° 16: Amenazas a sus estudiantes**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	2	6%
Casi nunca	3	10%
A veces	6	19%
Casi siempre	17	55%
Siempre	3	10%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a docentes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 14: Amenazas a sus estudiantes**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa que el 6% de los docentes consideran que nunca han amenazado a sus estudiantes para lograr cambios de comportamiento, pero el 55% de los docentes encuestados afirman que casi siempre han amenazado a sus estudiantes para lograr cambios de comportamiento.

Con este resultado se determina que en la institución la mayor parte de docentes afirman que han amenazado a sus estudiantes para lograr cambios de comportamiento, debido a que en ocasiones verdaderamente los estudiantes no colaboran con la disciplina del aula.



## 4.2. ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES DE NOVENO AÑO “N” - “M”

**Pregunta N° 1.** ¿Sus maestros demuestran vocación y paciencia para enseñar y guiar en temas primordiales para la vida de los estudiantes?

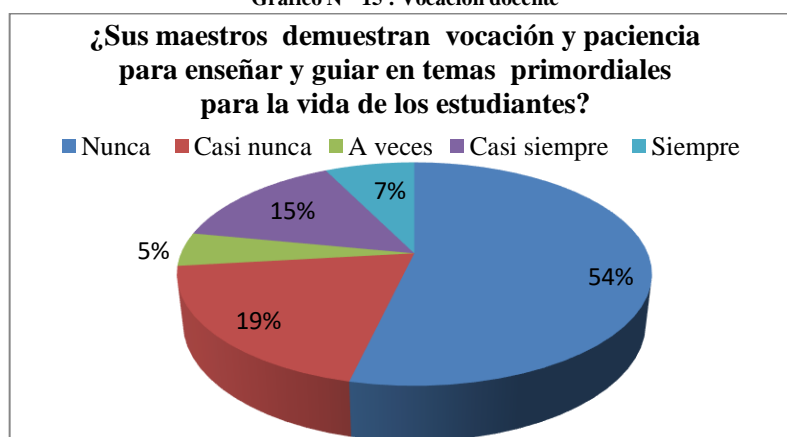
**Cuadro N° 17: Vocación docente**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	54%
Casi nunca	8	19%
A veces	2	5%
Casi siempre	6	15%
Siempre	3	7%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicados a Estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 15 : Vocación docente**



Fuente: Encuesta aplicados a estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Podemos observar que el 54% de los estudiantes encuestados afirman que sus maestros no demuestran vocación y paciencia para enseñar y guiar en temas primordiales para la vida de los estudiantes, y tan solo un 7% si tienen la vocación y paciencia para enseñar y guiar en temas primordiales para la vida de los estudiantes. La realidad que se presenta en las aulas deja como reflejo que los/as maestros/as la vocación y paciencia para enseñar y guiar en temas primordiales para la vida de los estudiantes, produciéndose vacíos de conocimientos y una mala relación con los maestros.

**Pregunta N° 2.-¿Sus maestros utilizan diferentes técnicas y estrategias del proceso enseñanza aprendizaje?**

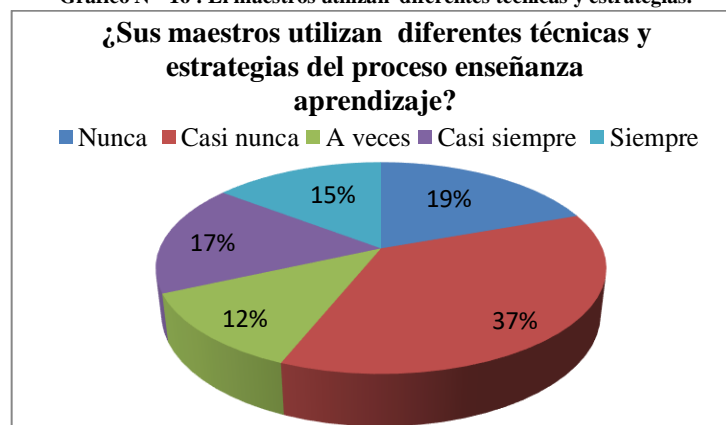
**Cuadro N° 18:El maestros utilizan diferentes técnicas y estrategias.**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	8	19 %
Casi nunca	15	37 %
A veces	5	12 %
Casi siempre	7	17 %
Siempre	6	15%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 16 : El maestros utilizan diferentes técnicas y estrategias.**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa que el 37% de los estudiantes encuestados afirman que casi nunca sus maestros utilizan diferentes técnicas y estrategias del proceso enseñanza aprendizaje, y tan solo un 15% de los maestros si utilizan, lo que se evidencia en el rendimiento de los estudiantes.

La investigación demuestra que casi nunca sus maestros utilizan diferentes técnicas y estrategias del proceso enseñanza aprendizaje, haciendo sus clases cansadas y repetitivas.

**Pregunta N° 3.-** ¿Usted se siente motivado por parte de sus maestros en clases ?

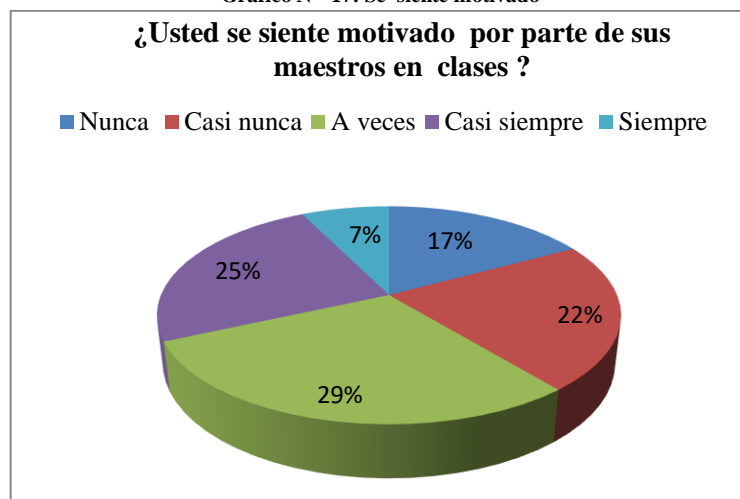
**Cuadro N° 19: Se siente motivado**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	7	17 %
Casi nunca	9	22 %
A veces	12	29 %
Casi siempre	10	25%
Siempre	3	7 %
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 17: Se siente motivado**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

De 31 estudiantes encuestados 12 que son el 29% afirman que a veces se sienten motivados por parte de sus maestros en clases, mientras el 7% afirma que siempre se encuentran motivados por sus maestros en las clases.

La investigación demuestra que veces se sienten motivados por parte de sus maestros en clases debido a sus estrategias del proceso enseñanza aprendizaje, se debe implementar nuevas técnicas de motivación para lograr al grupo que no se siente motivado.

**Pregunta N° 4.** ¿Cuándo los estudiantes tienen dificultad en aprender sus maestros les motivan?

**Cuadro N° 20: Sus maestros les motivan para aprender**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	42 %
Casi nunca	9	22 %
A veces	10	24 %
Casi siempre	3	7%
Siempre	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicados a Estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 18: Sus maestros les motivan para aprender**



Fuente: Encuesta aplicados a Estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

De 31 estudiantes encuestados el 42% afirman que cuando los estudiantes tienen dificultad en aprender sus maestros nunca les motivan, mientras el 5% afirma que siempre se les motivan sus maestros para lograr el pase de año.

La investigación demuestra que un gran porcentaje de estudiantes no se sienten motivados por parte de sus maestros, y al final de año posiblemente haya estudiantes en supletorios.

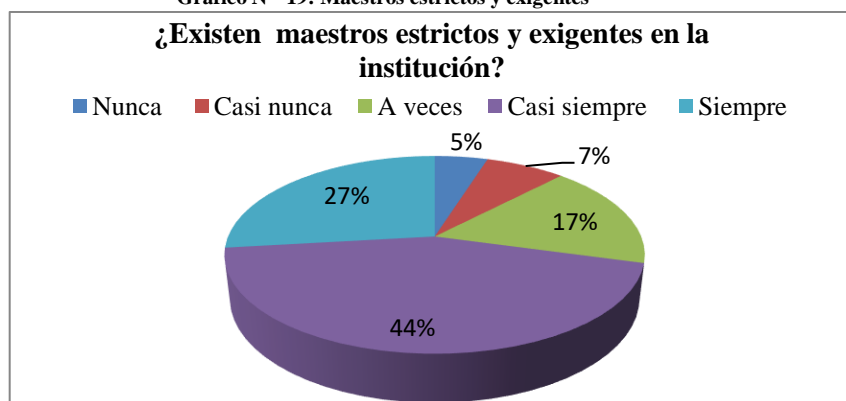
**Pregunta N° 5.-** ¿Existen maestros estrictos y exigentes en la institución?

**Cuadro N° 21: Maestros estrictos y exigentes**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5 %
Casi nunca	3	7 %
A veces	7	17%
Casi siempre	18	44 %
Siempre	11	27 %
<b>TOTAL</b>	41	100%

**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes  
**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 19: Maestros estrictos y exigentes**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes  
**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa en la encuesta a estudiantes que el 44% afirman que casi siempre existen maestros estrictos y exigentes en la institución, mientras el 5% afirma que casi nunca existen maestros estrictos y exigentes en la institución.

La investigación demuestra que un gran porcentaje de estudiantes si están consientes de la exigencia de sus maestros en la institución, y los respetan mucho.

**Pregunta N° 6.-** ¿Los maestros manifiestan una actitud receptiva y respetuosa en su relación con los estudiantes?

**Cuadro N° 22: Actitud receptiva y respetuosa**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	6	15%
Casi siempre	25	61%
Siempre	10	24%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicados a Estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 20: Actitud receptiva y respetuosa**



Fuente: Encuesta aplicados a Estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa en la encuesta a estudiantes que el 61 % afirma que casi siempre los maestros manifiestan una actitud receptiva y respetuosa en su relación con los estudiantes, mientras el 15% afirma que los maestros a veces manifiestan una actitud receptiva y respetuosa en su relación con los estudiantes.

La investigación demuestra que un gran porcentaje de estudiantes si aceptan que sus maestros manifiestan una actitud receptiva y respetuosa en su relación con los estudiantes, lo que permite llegar al aprendizaje.

**Pregunta N° 7.-** ¿Los maestros tratan a los estudiantes de forma incorrecta?

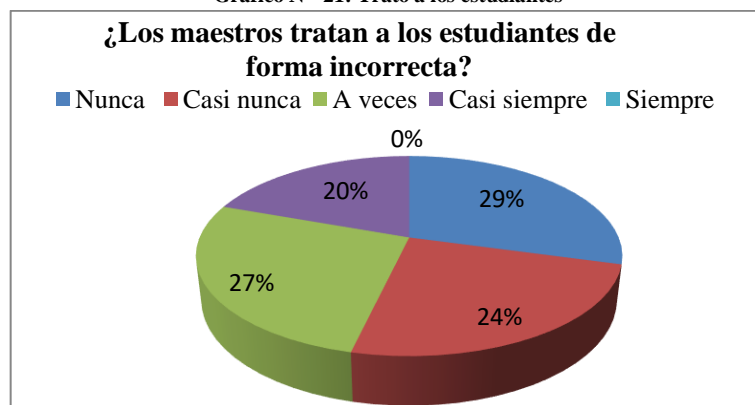
**Cuadro N° 23: Trato a los estudiantes**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	12	29%
Casi nunca	10	24 %
A veces	11	27 %
Casi siempre	8	20 %
Siempre	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 21: Trato a los estudiantes**



**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa que un 29 % consideran nunca los maestros tratan a los estudiantes de forma incorrecta, mientras que el 20% de los estudiantes encuestados afirman los maestros tratan a los estudiantes de forma incorrecta en la Institución.

La investigación muestra que en la institución la mayor parte de docentes no tratan a los estudiantes de forma incorrecta, demostrando que con el ejemplo se da mejores resultados.

**Pregunta N° 8.-¿El profesor expone la materia con dinamismo, entusiasmo, expresividad y variando el tono de voz?**

**Cuadro N° 24: El profesor expone la materia con dinamismo.**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10 %
Casi nunca	12	29%
A veces	9	22%
Casi siempre	10	24%
Siempre	6	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicados a Estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 22: El profesor expone la materia con dinamismo**



Fuente: Encuesta aplicados a Estudiantes

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

De 41 estudiantes encuestados se observa que un 29 % consideran que casi nunca los maestros exponen su materia con dinamismo, mientras que el 10% de los estudiantes encuestados afirman los maestros si logran exponer la materia con dinamismo, entusiasmo, expresividad y variado tono de voz.

La mayoría de los estudiantes indican que casi nunca los maestros si logran exponer la materia con dinamismo, entusiasmo, expresividad y variado tono de voz, porque se debe establecer estrategias más activas donde los estudiantes participen y aprendan.



**Pregunta N° 9.-** ¿El profesor procura saber si entendemos lo que explica?

**Cuadro N° 25: Explicación del profesor**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5	12 %
Casi nunca	18	44 %
A veces	8	19 %
Casi siempre	4	10 %
Siempre	6	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicados a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 23: Explicación del profesor**



**Fuente:** Encuesta aplicada a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

Se observa que un 44 % consideran que casi nunca los maestros procuran saber si entendemos lo que explica, mientras que el 15% de los estudiantes encuestados afirman que siempre el profesor procura saber si entendemos lo que explica.

La mayoría de los estudiantes indican que casi nunca los maestros procuran saber si entendemos lo que explica, es decir termina sus clases y se retira o al día siguiente difícilmente retoma los temas de estudio anterior para iniciar los temas nuevos.

**Pregunta N° 10.-¿El trato personal que he recibido por parte de sus maestros ha sido correcto?**

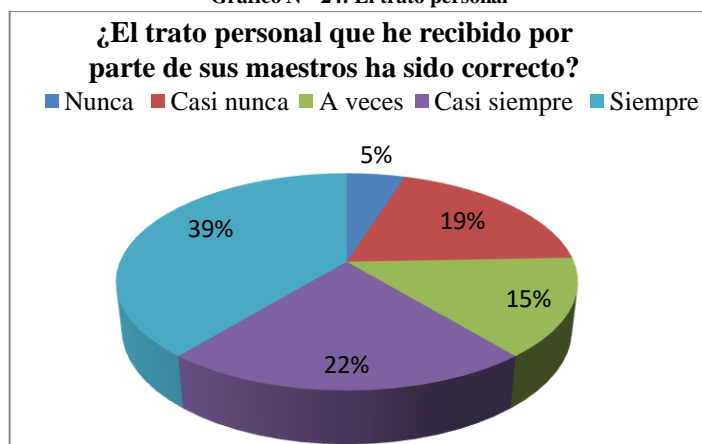
**Cuadro N° 26: El trato personal**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5%
Casi nunca	8	19%
A veces	6	15%
Casi siempre	9	22%
Siempre	16	39%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Gráfico N° 24: El trato personal**



**Fuente:** Encuesta aplicada a Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### **Análisis e interpretación**

De 41 estudiantes encuestados se observa que un 39 % consideran que siempre los maestros dan un trato correcto a sus estudiantes, mientras que el 5% de los estudiantes encuestados afirman que nunca los maestros dan un trato correcto a sus estudiantes.

Se evidencia que la mayoría de los estudiantes indican reciben un trato correcto por parte de los maestros siempre, lo que potencia el aprendizaje y relación docente discente.

### **4.3. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

En la verificación de hipótesis se ha utilizado CHI CUADRADO, que es un estadígrafo no paramétrico o de distribución libre que nos permita relacionar resultados entre valores observados y esperados, llegando hasta la comparación de distribuciones enteras. Es una prueba que permite la comparación global del grupo de frecuencias esperadas calculadas a partir de la hipótesis que se quiere verificar.

#### **Prueba del CHI cuadrado o Chi cuadrado ( $X^2$ )**

**Tema:** El perfil actitudinal del docente y su influencia en el ambiente laboral del centro educativo "Nuevo Mundo" del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

#### **4.3.1. Planteamiento de las Hipótesis**

#### **MODELO LÓGICO**

**H0:** El perfil actitudinal del docente NO influye en el ambiente laboral

**H1:** El perfil actitudinal del docente SI influye en el ambiente laboral.

Una vez estudiados los datos recogidos se descarta H0 y se verifica H1, la misma que se acepta como hipótesis de la investigación en vista de que las respuestas a las encuestas realizadas tanto a los docentes y estudiantes del centro educativo Nuevo Mundo, apuntan a que si influye.

#### 4.3.2. Combinación de frecuencias

**Pregunta a docentes N° 1:** ¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo en la Institución?

**Cuadro N° 27: Ambiente de trabajo**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	6	19%
Casi nunca	10	32%
A veces	3	10%
Casi siempre	5	16%
Siempre	7	23%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

**Pregunta a estudiantes N° 9:** ¿Considera que sus clases son motivadoras?

**Cuadro N° 28: Clases motivadoras**

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0	0 %
Casi nunca	1	3 %
A veces	15	48 %
Casi siempre	12	39%
Siempre	3	3 %
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

#### 4.4.3. Selección del nivel de significación:

Nivel de significación

El nivel de significación con el que se trabaja es del 5%

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

**En donde:**

$X^2 = Chi - cuadrado$

$\Sigma =$  Sumatoria

O= Frecuencia Observada

E= frecuencia esperada o teórica

### **Nivel de significación y regla de decisión**

#### **Grado de Libertad**

Para establecer los grados de libertad se utiliza la siguiente fórmula

$$G1 = (c-1) (f-1)$$

$$GL = (2-1) (5-1)$$

$$GL = 1 * 4$$

$$GL = 4$$

#### **Grado de significación**

$$\alpha = 0,05$$

$$X^2_t = 9,488$$

En valor de  $X^2$  con 4 grados de libertad y un nivel de significación o límites de tolerancia de 0,05 y  $X^2_t$  de 9,488 (Valor de la tabla de puntos porcentuales de la distribución  $X^2$ .)

En donde:

**O** = Frecuencia Observada

**E** = Frecuencia Esperada

**O-E** = Frecuencias observadas – frecuencias esperadas

**O-E<sup>2</sup>** = Resultados de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado

$O-E^2/E$ = resultado de la frecuencia observada y esperadas al cuadrado dividido para las frecuencias esperadas.

### Datos y cálculos estadísticos

#### Frecuencias observadas

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
Considera que existe un buen ambiente de trabajo en la Institución	6	10	3	5	7	31
Considera que sus clases son motivadoras	0	1	15	12	3	31
<b>TOTAL</b>	6	11	18	17	10	62

Cuadro N° 29: Frecuencias observadas

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

#### Frecuencias Esperadas

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
Considera que existe un buen ambiente de trabajo en la Institución	3	5,5	9	8,5	5	31
Considera que sus clases son motivadoras	3	5,5	9	8,5	5	31
<b>TOTAL</b>	6	11	18	17	10	62

Cuadro N° 30: Frecuencias esperadas

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

#### Cálculo del Chi Cuadrado

O	E	(O-E)	(O-E) 2	(O-E)2/E
6	3	3	9	3
10	5,5	4,5	20,25	3,68
3	9	-6	36	4
5	8,5	-3,5	12,25	1,44
7	5	2	4	0,8
0	3	-3	9	3
1	5,5	-4,5	20,25	3,68
15	9	6	36	4
12	8,5	3,5	12,25	1,44
3	5	-2	4	0,8
<b>TOTAL</b>				<b>25,84</b>

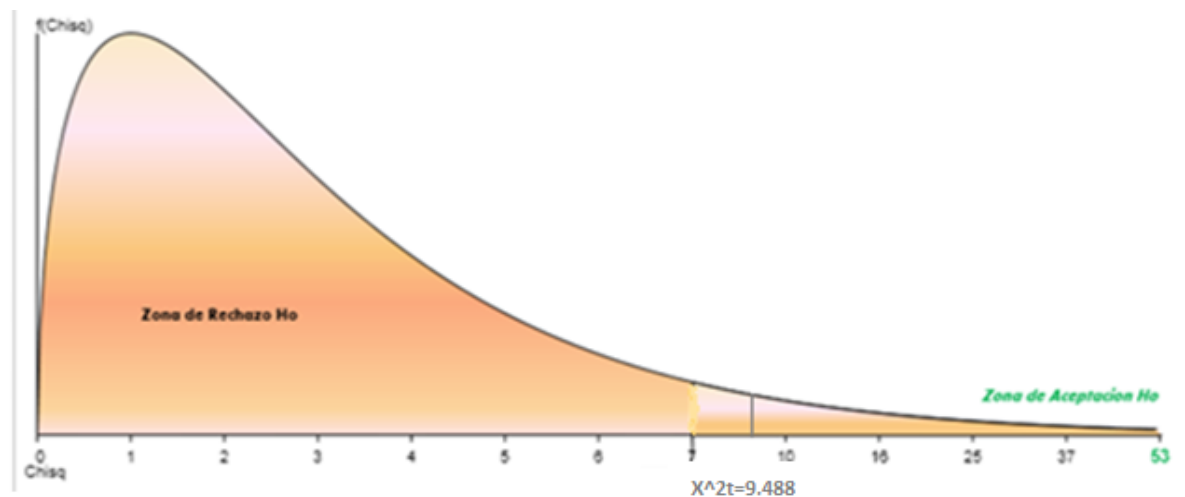
Cuadro N° 31: Cálculo de Chi Cuadrado

Elaborado por: Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

### Tabla de Verificación del Chi Cuadrado

ÁREA EN EL EXTREMO DERECHO					
g.1	0,1	0,25	0,5	0,10	0,20
1	6,635	5,024	3,841	2,706	1,642
2	9,210	7,378	5,991	4,605	3,219
3	11,345	9,348	7,815	6,251	4,642
4	13,277	11,143	<b>9,488</b>	7,779	5,989
5	15,086	12,833	11,070	9,236	7,289
6	16,812	14,449	12,592	10,645	8,558
7	18,475	16,013	14,067	12,017	9,803
8	20,209	17,535	15,507	13,362	11,030
9	21,666	19,023	16,919	14,684	12,242
10	23,209	20,483	18,307	15,987	13,442

**Cuadro N° 32: Tabla de verificación del Chi Cuadrado**  
**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca



**Gráfico 25 : Representación gráfica, chi- cuadrado**  
**Elaborado por:** Lic. Ximena Maribel Machado Vaca

Como se puede observar  $X^2iC = 25,84$  cuyo valor específico es de 25,84 siendo mayor que la  $X^2t$  cuadrado tabular = 9,488, por lo tanto se acepta la hipótesis al terna.

H1: El perfil actitudinal del docente si influye en el ambiente laboral del Centro Educativo Nuevo Mundo del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

Ya analizados los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes y estudiantes del Centro Educativo Nuevo Mundo del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua, se concluye que: se logró Diagnosticar la influencia de la actitud docente en el ambiente labora.

De tal manera, que se determinó que El perfil actitudinal del docente está influyendo a la hora de impartir las clases debido a las escasas relaciones que mantienen ,por la falta de tiempo para reunirse en áreas de trabajo y planificar material didáctico, materia, temas nuevos, o a su vez entablar un diálogo del avance en los contenidos, por este motivo los estudiantes se ven afectados directamente y se ha considerado además analizar las diferentes actitudes que entre compañeros docentes, directores de áreas y maestros de áreas especiales lo afectando su ambiente laboral, disminuyendo el interés de desarrollo personal e institucional.

Al investigar se planteó construir alternativas de solución ante la problemática planteada, así agrupar estrategias para mejorar el perfil actitudinal del docente, por medio de una guía de actividades, las cuales se implementará con los maestros dentro de la institución.

En el aula los docente carecen de compañerismo, frecuentemente sus actividades son rutinarias lo que disminuye el interés de los estudiantes por aprender.

Actualmente la institución carece de un documento que abarque la problemática y fortalezca el Perfil actitudinal del docente y el Ambiente Laboral, siendo una herramienta indispensable que permite a las autoridades recurrir como guía en posibles soluciones , descartando el depender de o consultores externos para que contribuyan en el problema ya que esto genera gastos adicionales para la institución e incómoda en las actividades de los funcionarios.



## 5.2. RECOMENDACIONES

Los maestros deben informarse sobre estrategias activas , dinámicas, motivaciones, para establecer mejores vínculos con sus compañeros de trabajo y porque no decirlo con sus estudiantes, de esta forma cada uno contribuirá no solamente en entender un tema explicado sino también a desarrollar , potenciar y fortalecer su ambiente laboral.

Incentivar a los estudiantes a dialogar mas con sus docentes cuando algún tema dado no comprenden, motivarlos cuando sus dificultades de aprendizaje son evidentes para que finalmente la definición quede claro, permitiendo que el estudiante le pida una repetición de la explicación.

Las autoridades incentivar el espíritu de compañerismo, la comunicación asertiva, el liderazgo participativo con dinámicas de grupos para crear lazos laborales que fomenten la equidad con ayuda del departamento DECE y los mismos docentes de las diferentes áreas, por medio de planificaciones.

Estimular a los docentes a mantener actitudes positivas y comportamientos adecuados mediante charlas y capacitaciones, que ayuden a fortalecer el compañerismo, la empatía, y que aporten para el desarrollo institucional.

Elaborar un documento que describa estrategias para el mejoramiento del perfil actitudinal del docente y su influencia en el ambiente laboral como parte de un plan de apoyo a la problemática dada en la institución pudiendo generar ganancias en cuanto a tiempo ya que le permitirá actuar de manera rápida y oportuna según las necesidades del contexto.

## CAPÍTULO VI PROPUESTA

### GUÍA DE ESTRATEGIAS

#### PARA EL MEJORAR EL PERFIL ACTITUDINAL DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL

## Perfil actitudinal

Formación constante

Innovación constante

Marca personal

Creatividad



*"A todos los profesores y maestros que les pueda interesar y ayudar esta guía, con el deseo de que tanto alumnos y docentes recibamos el mejor beneficio dentro del proceso enseñanza aprendizaje"* (Roxana Guadalupe Castillo Melara, pág. 1)

## 6.1. INTRODUCCIÓN



La presente guía es un aporte útil para el personal docente y directivos del Centro educativo Nuevo Mundo del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua.

Se ha considerado analizar la investigación y se concluye que dentro de la institución no existe ningún documento parecido para mejorar el Perfil Actitudinal del Docente y su influencia en el Ambiente laboral.

Se desarrolla una serie de actividades lúdicas que pueden implementar en la institución. Estas estrategias ayudarán a la motivación dentro y fuera del aula con los docentes, a fin de lograr una convivencia armónica.

Esta guía se enfocó en los educadores para mejorar nuestra actitud como docentes y la utilización de la creatividad para la mejora de las clases para obtener un resultado positivo en el aprendizaje de los estudiantes, teniendo en cuenta que la actitud es la forma de actuar de un individuo, el comportamiento que emplea un para hacer las cosas.



## 6.2. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo es de **interés** para mí como investigadora y para todos los integrantes de la comunidad educativa, ya que pude investigar en el Centro Educativo Nuevo Mundo el Perfil actitudinal del docente, donde se evidencio y fundamentó que los docentes tienen una escasa relación de trabajo, por lo cual su ambiente laboral se ve muy afectado. Por lo tanto es de mi interés solucionar este problema .

Esta investigación es **novedosa**, dentro de la comunidad educativa puesto que no se han realizado investigaciones anteriores a la que me encuentro elaborando.

Este trabajo es de gran **importancia** para la comunidad educativa, porque tendrán un documento a la mano para encaminar a los docentes a desarrollar actividades dentro del aula y fuera de ella mediante motivaciones, mejorando su comunicación y relación laboral.

El problema es **factible** porque se cuenta con los recursos necesarios para poder investigar o sacar información con rapidez, y mediante el uso de internet, libros , revistas, las noticias, periódicos, etc. Y conseguir un excelente ambiente laboral en la institución.

Los **beneficiarios** son la comunidad educativa porque con las estrategias contribuiré a la solución del problema sobre el perfil actitudinal del docente para poder tener mejor ambiente laboral

### 6.3. OBJETIVOS

#### 6.4.1 OBJETIVO GENERAL

Potenciar la comunicación asertiva, en torno al perfil actitudinal del docente y su influencia en el ambiente laboral del Centro Educativo "Nuevo Mundo" del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua.

#### 6.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Investigar actividades para potenciar el Perfil actitudinal del docente.
- Trabajar la comunicación asertiva entre docentes.
- Clasificar las estrategias a implementar para mejorar el Perfil actitudinal del docente y su convivencia en el ambiente laboral .
- Diseñar un documento guía para instruir al docente sobre la importancia del Perfil actitudinal del docente y el ambiente laboral.



## 6.4. ESTRATEGIAS

### ESTRATEGIA N° 1

#### Tema:

Decálogo de consejos que mejorarán la comunicación entre docentes

#### OBJETIVO

Practicar la relación interpersonal para mejorar el perfil actitudinal entre docentes.



- 1.- Evita caer en incongruencias para no dar mensajes contradictorios a la vez. Por ejemplo, no transmitir una cosa con palabras y expresar lo contrario mediante la comunicación no verbal.
- 2.- Recuerde que encontrar un lugar y un momento apropiado es vital para determinadas comunicaciones.
- 3.- No escuche para únicamente responder. Es fundamental mantener una actitud de escucha activa y no pensar más en lo que vas a responder que en lo que te están diciendo. Así la comunicación será más fluida y mejorará.
- 4.- No sólo es lo que decimos sino cómo lo decimos. Evita usar palabras como “nunca” y “siempre”, no use un vocabulario que no entienda tu interlocutor y utiliza preguntas abiertas para demostrar tu interés por el otro.
- 5.- La sinceridad es muy importante, pero recuerde que ser sincero no consiste en decir todo lo que se piensa, sino en no decir nunca lo contrario de lo que pensamos.
- 6.- Mostrar siempre una actitud de humildad, reconocer cuando nos hemos equivocado.

7.- Hay que saber ceder sin tratar de imponer siempre nuestra opinión o criterio y estar abiertos a la oportunidad de aprender de los demás.

8.- Fomente la empatía hacia tu interlocutor y pida su opinión para demostrarle que te interesa lo que está diciendo.

9.- Evita juzgar los mensajes de su interlocutor, acusar, exigir o faltar al respeto y cortar una conversación sin motivo, manteniendo una conversación sin alterarte emocionalmente.

10.- Es importante aprender a escuchar y aceptar lo que se dice de nosotros sin justificar excesivamente tus posiciones. (Pearson, 2015, pág. 1)

## EVALUACIÓN

### Encuesta

N°	Preguntas	Sí	No	A Veces
1	¿Le gusta entablar diálogo con sus compañeros?			
2	¿Usted aportó conocimiento a su compañero a sobre algún tema de interés?			
3	¿Usted ha escuchado con interés a sus compañeros?			
4	¿Siente que hay buena comunicación al realizar diálogos entre compañeros?			
5	¿Usted se siente capacitado para realizar actividades lúdicas que fortalezcan las relaciones interpersonales entre docentes?			
6	¿Le parecen importantes los consejos dados en esta estrategia?			
7	¿Usted ha practicado estos consejos dentro de la institución educativa?			



## Modelo de encuesta sobre relaciones interpersonales que mejoran el perfil actitudinal de los docentes

Lea cada uno de los reactivos y estime, en su opinión, en qué intensidad posee cada uno de los rasgos, inscribiendo dentro de un círculo la letra correspondiente: M= Mucho, B= Bastante, R= Regular, P= Poco, N= Nada o casi nada.

		M	B	R	P	N
1	Me siento capacitado para las relaciones humanas					
2	Me siento capacitado para las relaciones personales con mis pacientes					
3	Tengo facilidad, casi instintiva, para el trato con los demás					
4	Tengo capacidad de entrega, de renuncia					
5	Me considero persona intuitiva, sensible, captadora rápida de situaciones					
6	Soy capaz de situarme en el campo de los demás para comprenderlos					
7	Siento interés especial por los problemas sociales y humanos					
8	Siento tendencia hacia una actitud comprensiva para los problemas de los demás					
9	Tengo sentido del humor					
10	Me es fácil establecer amistad con mis pacientes					
11	Estoy abierto a enriquecerme con la opinión de mis colegas					
12	Estoy a disposición de los demás, abierto a sus consultas					
13	Soy colaborador, hombre de equipo					
14	Observo en mí mismo una adecuación entre ideas, palabras y acción					
15	Me considero dotado para obrar con justicia					
16	Me considero sereno, equilibrado emocionalmente					
17	Me considero una persona "con tacto" y delicadeza en mi trato hacia los demás					
18	Estoy dispuesto a aceptar las críticas de mis compañeros					
19	Soy capaz de beneficiarme con mis propios errores					
20	Me considero ágil al cambio					
21	Ansío hacer mejor las cosas cada día					
22	Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza					
23	Soy capaz de dejar que los demás se equivoquen para que aprendan de sus errores					
24	Intento ayudar a mis colegas para resolver más fácilmente sus problemas					
25	Soy capaz de establecer una jerarquía de valores aceptando la de los demás					

"Para manejarte a ti mismo, usa la cabeza; para manejar a otros, usa el corazón."

Eleanor Roosevelt



## ESTRATEGIA N° 2

### Tema:

El rey del Silencio



**OBJETIVO:** El silencio también forma parte de la comunicación.

### METODOLOGÍA:

Empezaremos la sesión hablando del silencio.

- Les pediremos a todos que cierren un momento los ojos y que escuchen atentamente todos los sonidos que nos rodean y que, normalmente, nos pasan desapercibidos.
- Pondremos en común los sonidos que hemos oído.
- El docente guía hará ruidos con un objeto (llavero, bolsa de plástico, tiza en la pizarra, etc.) e intentaremos adivinarlos.
- Podemos hablar de los ruidos que nos gustan y de los que no.
- Después jugaremos al rey del silencio: El docente guía (rey) se sienta en su “trono” y sólo mediante el movimiento de la boca pronuncia el nombre de su súbdito favorito.
- El docente en cuestión se levantará y acudirá junto al rey sin hacer ningún tipo de ruido.
- Si lo oímos, tendrá que volver a sentarse y el rey elegirá a otro súbdito.
- Cuando alguien consiga acercarse al trono en completo silencio podemos ponerle una corona, darle una golosina o una orden en voz baja, al oído, para que la cumpla en silencio. (Blogger Designed by IVYthemes | MKR Site, 2014, pág. 2)



**EVALUACIÓN**

**ENTREVISTA**

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_ **FECHA:** \_\_\_\_\_

**¿Le gusta el silencio?. ¿Porqué?**

1. \_\_\_\_\_

**¿Usted se encuentra aburrido al hacer silencio? ¿Porqué?**

2. \_\_\_\_\_

**¿Prefieren hablar? ¿Porqué?**

3. \_\_\_\_\_

**¿Nos podemos comunicar en silencio? ¿Porqué?**

4. \_\_\_\_\_

**¿Será saludable en silencio? ¿Porqué?**

5. \_\_\_\_\_

**Gracias por su colaboración**

## ESTRATEGIA N° 3

### Tema:

Personas Guías



**OBJETIVO:** Fomentar la Cooperación, confianza en el grupo, resolución de problemas, seguimiento de instrucciones.

**MATERIALES:** Objetos que estén dentro de la sala que se puedan poner como obstáculos.

### **METODOLOGÍA:**

Se comunica al grupo que se trabajará en 3 situaciones diferentes por lo cual se formarán 3 subgrupos de voluntarios, mientras el resto observa.

En cada subgrupo una persona simulará ser ciega, cerrando bien los ojos o permitiendo ser vendada.

Deberá atravesar la sala para llegar a una meta que se le ha mostrado previamente. En el camino hay una serie de obstáculos que deberá sortear con la ayuda del grupo. Por aparte o por escrito, a cada subgrupo –sin su persona ciega- se le indica que deben hacer el siguiente papel:

Subgrupo 1: Tan cerca de la persona no vidente que le impiden moverse o decidir por donde caminar.

Subgrupo 2: Colocarse a una distancia prudencial, dando libertad de movimiento pero advirtiendo sobre los obstáculos.

Subgrupo 3: La persona no vidente no encuentra el apoyo necesario y en ocasiones, se enfrenta sola a los obstáculos. El grupo no la dirige ni la apoya. Según el espacio para la actividad, se colocarán los obstáculos y según el tiempo disponible.

Los tres subgrupos pueden hacer su recorrido simultáneamente (pueden asignarse equipos observadores o que se observe comparativamente a los tres subgrupos) o se pide a cada subgrupo hacer su recorrido por aparte, uno después del otro.

Para expresar sus impresiones tanto personas de subgrupos como personas observadoras, pueden ayudarse con preguntas generadoras.

Pueden presentarse éstas preguntas en un cartel o darle fotocopia a cada persona si el tiempo así lo permite.

### RECOMENDACIÓN:

Es útil para motivar sobre cooperación, confianza, presión grupal y autonomía. También sirve para hacer demostraciones y desarrollar la creatividad en un ambiente lúdico.

### EVALUACIÓN

#### Guía de observación

**Aspecto a evaluar:** Actitud colaborativa.

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

N°	Acciones a evaluar	Registro de Cumplimiento			Observaciones
		Si	No	A veces	
1	Presenta actitud de cooperación en trabajo de equipo para desarrollar la actividad.				
2	Participa con confianza aportando criterios de solución para la actividad planteada				
3	Tiene actitud de respeto y tolerancia con los demás integrantes que equipo de trabajo.				
4	Demostró actitud para solucionar problemas dentro de la actividad.				
5	Sigue instrucciones sin problema.				
6	Se frustra al no tener la razón en la actividad planteada.				
7	Lidera la actividad grupal				
8	Es individualista al desempeñarse en la actividad				
9	Demuestra valores con sus compañeros.				
10	Mantiene liderazgo y la cohesión grupal.				

## ESTRATEGIA N° 4

### Tema:

Saludos múltiples



### OBJETIVO

Romper el hielo entre docentes

### METODOLOGÍA

Todos los participantes deben estar de pie.

- Deben iniciar saludándose entre todos de distintas maneras.
- El animador invita a formar dos círculos (uno dentro del otro) con igual número de personas y pide que se miren frente a frente.
- Es recomendable tener una música de fondo.
- Pide que se presenten con la mano y digan su nombre, qué hace, qué le gusta y qué no le gusta.
- Inmediatamente el animador da la señal para que se rueden los círculos cada uno en sentido contrario, de tal forma que le toque otra persona en frente.
- El animador pide que se saluden dándose un abrazo y pregunten a la otra persona las mismas preguntas que hicieron antes, después vuelven a girar de nuevo y esta vez se saludan con los pies, posteriormente con los codos, los hombros, etc
- Van a saludarse de diferentes formas: con mano derecha, la mano izquierda atrás; con la mano izquierda y la mano derecha a tras; pie derecho con rodilla izquierda, espalda con espalda, cabeza con cabeza, finalmente se saludan como mas les guste.

## EVALUACIÓN

Se evalúa la actividad con observando las nuevas pareja que se forman al concluir la actividad.

### Encuesta

N°	Preguntas	Sí	No
1	¿Ha practicado esta actividad entre compañeros?		
2	¿Usted se sintió motivado en la actividad?		
3	¿Usted ha escuchado las ideas de sus compañeros?		
4	¿Cómo se siente después de realizar esta actividad?		
5	¿Considera que su relación entre compañeros ha mejorado?		
6	¿Usted cree que estas actividades mejoran el ambiente laboral?		

## ESTRATEGIA N° 5

### Tema:

#### Carrera del túnel



### OBJETIVO

Integrarse entre docentes

### METODOLOGÍA

Metodología: Es una carrera de relevos.

- Pueden participar 8 personas por equipo.
- Se ponen todos en fila india con las piernas abiertas.
- Cuando se da la salida, el jugador que está detrás avanza arrastrándose por debajo de las piernas de sus compañeros.
- Cuando al fin llega hasta donde está el primero de la fila, se pone en pie, abre las piernas y da una señal para que el compañero que ha quedado el último comience a avanzar del mismo modo.
- Se puede poner una meta o se puede hacer que todos los amigos del mismo túnel lo atraviesen varias veces.
- Es importante abrir bien las piernas y que el que se desliza lo haga con cuidado y bien pegado al suelo, sobre todo si su textura es gruesa.
- Es muy importante que pongáis jueces para que nadie haga trampas.
- Las normas deben quedar bien claras desde el principio. (Blogger Designed by IVYthemes | MKR Site, 2014, pág. 4).



## EVALUACIÓN

### Lista de cotejo

**Aspecto a evaluar:** Trabajo colaborativo.

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

INDICADORES	siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. Participa activamente en el actividad planteada.					
2. Ejecuta las instrucciones y reglas de la actividad planteada.					
3. Cumple las normas establecidas para llevarlo a cabo.					
4. Hace trampa en la actividad planteada.					
5. Utiliza estrategias grupales para participar activamente en la actividad planteada.					
6. Es individualista en la actividad planteada					
7. Demuestra entusiasmo en la realización de la actividad.					



## ESTRATEGIA N° 6

### Tema:

Busca la pelota



### OBJETIVO

Integrarse entre docentes

### MATERIALES

Para el desarrollo del juego necesitaremos pañuelos o antifaces para vendar los ojos y una pelota.

### METODOLOGÍA

Se forma un cuadrado grande y en cada una de las cuatro esquinas se colocarán cada uno de los cuatro grupos que se van a formar, quedando en cada esquina un grupo.

El primero de cada grupo irá con los ojos vendados y se colocará una pelota en el centro del cuadrado.

A la señal, los jugadores deben guiar a su compañero con los ojos vendados a conseguir alcanzar la pelota antes de que lo consiga otro grupo.

**Nota:** Podemos colocar más pelotas en el centro del cuadrado y ganará el grupo que mas pelotas consiga llevar a su esquina (López, Ma. José, 2011, pág. 6).

## EVALUACIÓN

### Guía de observación

**Aspecto a evaluar:** Trabajo colaborativo.

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

N°	Acciones a evaluar	Registro de Cumplimiento			Observaciones
		Si	No	A veces	
1	Se integra al equipo de trabajo para desarrollar la actividad planteada.				
2	Participa activamente en equipo, aportando criterios de solución para la actividad planteada				
3	Tiene actitud de respeto y tolerancia con los demás integrantes que equipo de trabajo.				
4	Demostó entusiasmo al ejecutar esta actividad.				
5	Se integró a la actividad, pero al poco tiempo se alejó del equipo.				
6	Se frustra al no tener la razón en la actividad planteada.				
7	Lidera la actividad llevando al equipo a conseguir el objetivo planificado.				
8	Es individualista a la hora de trabajar en equipo.				
9	Demuestra solidaridad con sus compañeros cuando ellos lo necesitan dentro y fuera de la actividad.				
10	Mantiene la armonía y la cohesión grupal sin causar conflictos.				

# ANEXOS

**Anexo A. Encuesta Dirigida a Docentes**

Modelo de encuesta a docentes



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

POSGRADO

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Encuesta N°

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_

Investigador: Lic. Ximena Machado

Dirigido a los docentes del Centro Educativo Nuevo Mundo del Cantón Ambato  
Provincia de Tungurahua.

Objetivo: Investigar EL perfil actitudinal del Docente y su influencia el Ambiente Laboral.

Instrucciones:

- El presente instrumento de recolección es anónimo y tiene el 100% de confidencialidad. Lea cuidadosamente la serie de preguntas.
- Marque con una ( X ) el casillero de su elección.

CUESTIONARIO

ÍTEMS	Escala valorativa				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>ENTORNO Y ORGANIZACIÓN</b>					
1.-¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo en la Institución?					
2.- ¿Cuenta con la colaboración de sus compañeros del área académica?					
3.- ¿Usted prefiere trabajar individualmente para conseguir mejores resultados en los estudiantes?					
4.- ¿Le molesta participar en las actividades de grupos con sus compañeros de área?					



**ÉTICA EN EL ÁREA**

5.-¿Usted ha demostrado una actitud negativa con sus estudiantes?

6.- ¿Ha mentido a sus compañeros para evitar conflictos de trabajo?

7.- ¿Ha discutido con sus compañeros docentes en presencia de estudiantes?

**AMBIENTE ÁULICO**

8.- ¿Usted se considera un maestro proactivo ?

9.-¿ Considera que sus clases son motivadoras?

10.- ¿Usted utiliza material didáctico elaborado en actividades grupales o con su compañero de área?

11.-¿Le han tratado de manera poco amable o grosera sus compañeros docentes?

12.- ¿Usted amenazado a sus estudiantes para lograr cambios de comportamiento?

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**B. Encuesta Dirigida a estudiantes**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**Encuesta N° 01**

**Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_**

**Investigador: Lic. Ximena Machado**

**Dirigido a los estudiantes de Noveno año M- N del Centro Educativo Nuevo Mundo del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua.**

**Objetivo:** Investigar El Perfil Actitudinal del Docente y su influencia en el Ambiente Laboral

**Instrucciones:**

El presente instrumento de recolección es anónimo y tiene el 100% de confidencialidad. Lea cuidadosamente la serie de preguntas. Marque con una ( X ) el casillero de su elección.

**CUESTIONARIO**

ÍTEMS	Escala de Valoración				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Sus maestros demuestran vocación y paciencia para enseñar y guiar en temas primordiales para la vida de los estudiantes?					
2. ¿Sus maestros utilizan diferentes técnicas y estrategias del proceso enseñanza aprendizaje?					
3. ¿Usted se siente motivado por parte de sus maestros en clases ?					
4. ¿Cuándo los estudiantes tienen dificultad en aprender sus maestros les motivan?					

5. ¿Existen maestros estrictos y exigentes en la institución?					
6.- ¿Los maestros manifiestan una actitud receptiva y respetuosa en su relación con los estudiantes?					
7.- ¿Los maestros tratan a los estudiantes de forma incorrecta?					
8.-¿El profesor expone la materia con dinamismo, entusiasmo, expresividad y variando el tono de voz?					
9.- ¿El profesor procura saber si entendemos lo que explica?					
10.-¿El trato personal que he recibido por parte de sus maestros ha sido correcto?					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## BIBLIOGRAFÍA

Alba Lucía AristizabalL. (2016). *FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALGUNOS DOCENTES DELSECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE MANIZALES*. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2963/1/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20ALGUNOS%20DOCENTES%20DE%20INSTITUCIONES%20OPUC3%ACBLICAS%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MANIZALES%20-%20PDF.pdf>

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. En A. Constituyente, *Reglamento de Educación* (pág. 27). Montecristi.

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución República del Ecuador*. Montecristi- Manabí.

Asunción Hernando. (14 de 05 de 2015). *INED 21*. Obtenido de <https://ined21.com/como-perciben-los-estudiantes-universitarios-las-actitudes-del-profesor/>

Bermudes Patricia. (s.f.). Obtenido de [http://www.academia.edu/7917030/ESTRATEGIAS\\_PARA\\_MEJORAR\\_CLIMA\\_LABORAL](http://www.academia.edu/7917030/ESTRATEGIAS_PARA_MEJORAR_CLIMA_LABORAL)

Bermudez Patricia. (s.f.). *Estrategias para mejorar el clima laboral*. Obtenido de [http://www.academia.edu/7917030/ESTRATEGIAS\\_PARA\\_MEJORAR\\_CLIMA\\_LABORAL](http://www.academia.edu/7917030/ESTRATEGIAS_PARA_MEJORAR_CLIMA_LABORAL)

Blas, L, Amador . (2015). *Tesis- Cultura Organizacional y Su Relacion Con El Estilo Del Liderazgo*. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4631/1/Le%20B3n\\_ba.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4631/1/Le%20B3n_ba.pdf)

Blogger Designed by IVYthemes | MKR Site. (08 de 02 de 2014). *Dinámicas y Juegos*. Obtenido de <http://dinamicasojuegos.blogspot.com/2014/02/dinamicas-el-rey-del-silencio.html>

Diana Jaqueline Guepud García. (27 de 02 de 2016). Obtenido de <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23192/1/TESIS%20UTA%20.pdf>

Dolor, Baena.M. (1 de Agosto de 1999). *Scripta Nova Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Obtenido de EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL CRECIMIENTO Y: <http://www.ub.edu/geocrit/sn-45-39.htm>

Espinosa J. Marcelo. (2016). *Tesis*. Obtenido de “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DISTRITAL 05D01 LATACUNGA EDUCACIÓN”: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24549/1/Espinosa%20Karolis%20Jonathan%20Marcelo.pdf>

Esquivias. S. Mª Teresa. (2005). El docente como estudiante: pensamiento, actitudes y rendimiento académico. *Redalyg.org*, 4-5.

García, Diana Jaqueline Guepud. (27 de febrero de 2015). *EL AMBIENTE DEL AULA Y EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE LOS*. Obtenido de Tesis del repositorio UTA: <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23192/1/TESIS%20UTA%20.pdf>



Geritza Moreno. (2011). *Perfil profesional*.

Guerrero Flores, Lauro Andrés. (2013). *TESIS Clima escolar*. Obtenido de MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL : <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7136/1/Guerrero%20Flores,%20Lauro%20Andres.pdf>

Hilda Téllez Sapién. (2016). *La mejora del ejercicio docente*. Obtenido de <http://www.rediech.org/inicio/images/k2/Desarrollo2-articulo3-5.pdf>

INED 21. (2011). ACTITUD Y CLIMA DE APRENDIZAJE. *INED 21*, 2.

Informaperú. (2013). *Cualidades*.

JOSÉ EDUARDO AGUADO MALDONADO. (2012). *CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN*. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010\\_Aguado\\_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BA%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BA%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf)

Lea F. Vezub . (2017). La formación y el desarrollo profesional docente frente a. *Profesorado*, 4.

López, Ma. José. (2011). *COLECCIÓN DE JUEGOS* . Obtenido de [http://museodeljuego.org/wp-content/uploads/contenidos\\_0000001254\\_docu1.pdf](http://museodeljuego.org/wp-content/uploads/contenidos_0000001254_docu1.pdf)

Lugo, Naranjo Rafael. (2014). Relaciones Humanas. *La familia*, 23.

MASKANA. (2016). Relación docente. 7.

Medellin Elen. (2010). *La evaluación del desempeño docente*. Esmeraldas: Medellín Elen.

Meléndez.F. Luis. (2004). Formación de la actitud docente del profesor universitario desde una perspectiva organizacional. *Omnia*, 4.

Melero Noelia. (2011). La Investigación Acción Participativa. *EL PARADIGMA CRÍTICO Y LOS APORTES DE LA INVESTIGACIÓN*, 6.

Ministerio de Educación. (09 de 11 de 2017). *La Calidad Educativa*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/el-ministerio-de-educacion-fortalece-la-calidad-educativa/>

Mora,L. Gustavo. (2009). Relaciones Interpersonales. *Relaciones Interpersonales*, 18.

Mullo.M.Blanca. (2010). *tesis*. Obtenido de “EL PERFIL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE : <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/482/1/EB-66.pdf>

Nacional, Congreso. (2014). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Montecristi Manabí.

ONG INTERNACIONAL. (23 de 05 de 2017). *Humanium*. Obtenido de <http://www.humanium.org/es/derecho-educacion/>

Orejuela Edurado y Dr. Gregorio Finggerman. (2014). *Relaciones humanas*. Mexico.

Osma, Luis. (06 de Mayo de 2014). Obtenido de <http://www.consumer.es/web/es/educacion/escolar/2004/05/06/99649.php>

Pearson. (18 de 11 de 2015). *Diez consejos para mejorar la comunicación entre docentes y estudiantes*. Obtenido de <http://ideasqueinspiran.com/2015/11/18/10-consejos-para-mejorar-la-comunicacion-entre-docentes-y-estudiantes/>

Rafael. L. Naranjo. (2015). Epistemología. *La familia*, pág. 8.

Ramos Raúl. (2014). *Cultura Docente*.

Rohlehr, B. A. (03 de 05 de 2006). *Definiciones de Currículo*. Obtenido de [http://www7.uc.cl/sw\\_educ/educacion/grecia/plano/html/pdfs/linea\\_investigacion/Temas\\_Transversales\\_ITT/ITT\\_095.pdf](http://www7.uc.cl/sw_educ/educacion/grecia/plano/html/pdfs/linea_investigacion/Temas_Transversales_ITT/ITT_095.pdf)

Roxana Guadalupe Castillo Melara. (s.f.). *AUTOREFLEXION Y EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE*. Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/AUTOREFLEXION%20Y%20EVALUACION%20DE%20LA%20PRACTICA%20DOCENTE-EI%20Salvad.pdf>

Ruth Clavijo, Claudio López, Cristina Cedillo, Catalina Mora, William Ortiz. (2015). Actitudes docentes hacia la educación inclusiva en Cuenca. *MASKANA*, 19.

Wilmar Schaufeli. (2-3 de 11 de 2015). *HACIA UN MODELO ESPIRAL DE LAS CREENCIAS DE EFICACIA*. Obtenido de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/243.pdf>

Ambato 28 de Noviembre de 2017

## AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

**De mi consideración:**

Un cordial saludo, en atención a la solicitud presentada por la Lic. Ximena Machado con C.I 1804507265 estudiante de la Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa Segunda Versión con fecha 30 de mayo de 2017, AUTORIZO realizar la recopilación de información mediante encuesta a los estudiantes de los 9nos año paralelos "N" - "M" y a los docentes de la Unidad Educativa "Nuevo Mundo", de quien me encuentro actualmente representando. Considerando que la maestra suscrita se encuentra desarrollando la tesis de la Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa, con el tema: EL PERFIL ACTITUDINAL DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL DEL CENTRO EDUCATIVO "NUEVO MUNDO" DEL CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA,

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente

*Ana María Bakach B.*  
Directora Académica

Lic. Ana María Bakach

