



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIA HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de
Licenciado en Ciencias de la Educación Básica**

TEMA:

“LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL
DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO GRADO
PARALELO “A” DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LAS AMÉRICAS” DEL
CANTÓN AMBATO”

AUTOR: Diego Armando López Manjarrez

TUTOR: Dr. Raúl Yungán Yungán, Mg.

AMBATO - ECUADOR

2022

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Dr. RAÚL YUNGÁN YUNGÁN, Mg, en mi calidad de Tutor del trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema “LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO GRADO PARALELO “A” DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LAS AMÉRICAS” DEL CANTÓN AMBATO” desarrollado por el estudiante DIEGO ARMANDO LÓPEZ MANJARREZ, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentario, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Dr. Raúl Yungán Yungán, Mg.

C.I. 0602293482

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo en constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, con el tema: “LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO GRADO PARALELO “A” DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LAS AMÉRICAS” DEL CANTÓN AMBATO”, quien, basado en la experiencia en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación, las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



Diego Armando López Manjarrez

CI: 1803794039

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

La Comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o titulación sobre el tema: “LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO GRADO PARALELO “A” DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LAS AMÉRICAS” DEL CANTÓN AMBATO”, presentando por DIEGO ARMANDO LÓPEZ MANJARREZ, egresado de la Carrera de Educación Básica, una vez revisada y calificada la investigación se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN

Lcdo. Bladimir Sánchez, Mg
C.C.1801863059
Miembro del Tribunal

Dra. Marina Castro, Mg
C.C. 1802740934
Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres, Armando López y Eugenia Manjarrez quienes han sido un pilar fundamental en mi vida, ya que gracias a su esfuerzo arduo me han proporcionado todo lo necesario en mis estudios. De igual manera a mis hermanas Fernanda López y Kelly López quienes siempre están ahí para cuando más lo necesito.

Diego Armando López Manjarrez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, quienes con esfuerzo y constancia me han apoyado en el cumplimiento de mis metas.

A los docentes de la Carrera de Educación Básica, quienes con su conocimiento y paciencia me han formado como un buen ser humano para poner en práctica mi docencia.

Diego Armando López Manjarrez

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. PÁGINAS PRELIMINARES

TÍTULO O PORTADA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	i
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I.....	13
MARCO TEÓRICO.....	13
1.1. Antecedentes Investigativos	13
Estabilidad laboral.....	17
Estabilidad laboral docente	18
Derechos y obligaciones de los docentes.....	19
Carga horaria según LOEI	20
La remuneración del docente	21
Capacitación Docente.....	21
El ambiente laboral	22
Desempeño académico de los estudiantes.....	23
Importancia del desempeño académico de los estudiantes	24
Causas que afectan al desempeño académico de los estudiantes.....	24
Sistema nacional de evaluación educación	25
Evaluación al desempeño del estudiante.....	26
Situación económica estudiantil.....	26
Indicadores del rendimiento académico como criterios para la evaluación.....	27
1.2. Objetivos	27
Objetivo General	27

Objetivos Específicos.....	27
CAPÍTULO II	31
METODOLOGÍA	31
2.1. Materiales.....	31
2.2. Métodos.....	31
CAPÍTULO III.....	33
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
3.1. Análisis e interpretación de la encuesta aplicada a los docentes	33
3.2. Análisis e interpretación de la encuesta aplicada a los estudiantes.....	44
3.3. Discusión.....	54
CAPÍTULO IV.....	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
4.1. Conclusiones	56
4.2. Recomendaciones	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estabilidad laboral	33
Tabla 2: Nivel académico docente	35
Tabla 3: Motivos por los cuales los docentes desisten de la Institución.....	36
Tabla 4: Título profesional en educación.....	37
Tabla 5: Capacitación para mejorar el desempeño	38
Tabla 6: Años de labor como docente en la Institución.....	39
Tabla 7: El desempeño del docente determina el rendimiento académico	40
Tabla 8: Bajo rendimiento de los estudiantes	41
Tabla 9: Mantiene buenas relaciones con los compañeros	42
Tabla 10: Mayor importancia para alcanzar un alto rendimiento	43
Tabla 11: Estabilidad laboral	44
Tabla 12: Nivel académico de los docentes	45
Tabla 13: Motivos por los cuales los docentes desisten de la Institución.....	46
Tabla 14: Título profesional en educación.....	47
Tabla 15: Capacitación docente	48
Tabla 16: Años de labor docente.....	49
Tabla 17: El desempeño docente determina el rendimiento académico	50
Tabla 18: Bajo rendimiento académico.....	51
Tabla 19: Buena relación con los docentes	52
Tabla 20: Mayor importancia para alcanzar un alto rendimiento	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Estabilidad laboral	33
Gráfico 2: Nivel académico docente	35
Gráfico 3: Motivos por los cuales los docentes desisten de la institución	36
Gráfico 4: Título profesional en educación.....	37
Gráfico 5: Capacitación para mejorar el desempeño	38
Gráfico 6: Estabilidad laboral	39
Gráfico 7: El desempeño del docente determina el rendimiento académico	40
Gráfico 8: Bajo rendimiento de los estudiantes	41
Gráfico 9: Mantiene buenas relaciones con los compañeros	42
Gráfico 10: Mayor importancia para mantener un alto rendimiento.....	43
Gráfico 11: Estabilidad laboral	44
Gráfico 12: Nivel académico de los docentes	45
Gráfico 13: Motivos por los cuales los docentes desisten de la Institución.....	46
Gráfico 14: Título profesional en educación.....	47
Gráfico 15: Capacitación docente	48
Gráfico 16: Años de labor docente.....	49
Gráfico 17: El desempeño docente determina el rendimiento académico	50
Gráfico 18: Bajo rendimiento académico	51
Gráfico 19: Buena relación con los docentes	52
Gráfico 20: Mayor importancia para alcanzar un alto rendimiento	53

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD PRESENCIAL

TEMA: “LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO GRADO PARALELO “A” DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LAS AMÉRICAS” DEL CANTÓN AMBATO”

Autor: Diego Armando López Manjarrez

Tutor: Dr. Raúl Yungán Yungán, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la estabilidad laboral del personal docente en el desempeño académico de los estudiantes de séptimo grado paralelo A de la Unidad Educativa “Las Américas”, del cantón Ambato. La metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo, dado que ayudaron a describir y a realizar un análisis con los resultados obtenidos mediante la aplicación de una encuesta realizada tanto a los docentes como a los estudiantes, la encuesta está estructurada por preguntas que ayudaron a determinar los problemas existentes en la Unidad Educativa y como estos pueden llegar a afectar a la estabilidad de los estudiantes. El tipo de investigación fue de nivel exploratorio y descriptivo, ya que permitió examinar un tema poco estudiado y detallar características del mismo. La modalidad fue bibliográfica y de campo, lo que permitió revisar información en fuentes confiables y trabajar con los estudiantes de una manera directa. Se trabajó con una población heterogénea con un total de 5 docentes y 40 estudiantes que comprendían entre las edades de compuesta. La línea de investigación que se manejó es el comportamiento socio educativo. Las conclusiones evidencian que, la estabilidad laboral de los maestros es un factor esencial en la educación. Además, entre los problemas más relevantes encontrados están las capacitaciones que reciben los docentes, la remuneración y el exceso de trabajo.

Palabras clave: estabilidad laboral, capacitación docente, rendimiento académico

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
BASIC EDUCATION CAREER
FACE-TO-FACE MODALITY

THEME: "THE JOB STABILITY OF THE TEACHING STAFF IN THE ACADEMIC PERFORMANCE OF THE STUDENTS OF SEVENTH GRADE PARALLEL "A" OF THE EDUCATIONAL UNIT "LAS AMÉRICAS" OF THE CANTON AMBATO"

Author: Diego Armando López Manjarrez

Tutor: Dr. Raúl Yungán Yungán, Mg.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the job stability of the teaching staff in the academic performance of the seventh grade parallel A students of the "Las Americas" Educational Unit, in the Ambato canton. The methodology used had a quantitative and qualitative approach, since they helped to describe and carry out an analysis with the results obtained by applying a survey to both teachers and students, the survey is structured by questions that helped determine the results. existing problems in the Educational Unit and how these can affect the stability of the students. The type of research was exploratory and descriptive, since it allowed us to examine a little studied topic and detail its characteristics. The modality was bibliographic and field, which allowed reviewing information from reliable sources and working with students directly. We worked with a heterogeneous population with a total of 5 teachers and 40 students who were between the ages of composite. The line of research that was handled is socio-educational behavior. The conclusions show that the job stability of teachers is an essential factor in education. In addition, among the most relevant problems found are the training received by teachers, remuneration and overwork.

Keywords: job stability, teacher training, academic performant

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

Luego de revisado el repositorio digital de la Universidad Técnica de Ambato y otras Universidades se ha logrado ubicar varios trabajos de investigación relacionados con las variables así:

En el estudio titulado “Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México”, Peniche et al. (2020) concluye que:

- **En cuanto a la falta de estabilidad laboral que prevalece en los docentes de los centros escolares participantes, la literatura refiere una serie de problemas que pueden derivarse como son: la falta de pertenencia a un proyecto institucional, dificultad para conformar equipos de trabajo entre colegas, limitaciones en el conocimiento del alumnado más allá del aula y la limitación para establecer diálogos con los padres de familia.**
- **Como sucede con otros factores que afectan el desempeño docente, la mera participación en actividades de capacitación y actualización no es suficiente para mejorar el desempeño; estas deben proveer aprendizaje colectivo, intercambio de ideas entre profesores y colaboración para mejorar la práctica en el aula. (p. 90)**

La estabilidad laboral fue identificada como una categoría que incide en el desempeño de los docentes lo que podría afectar al logro de los objetivos educativos. Los autores resaltan que los factores relativos al desempeño docente se clasificaron en dos grupos, los internos que corresponde a cuestiones propias del docente, en donde su implicación es directa y las incluidas en la agrupación de factores externos, que afectan al docente, sin que él tenga una injerencia directa, son elementos o circunstancias dadas por el

entorno, el clima organizacional, dotación de materiales, recursos para la enseñanza, capacitaciones o actualización y la carga horaria he ahí el compromiso docente.

En el trabajo de titulación “El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X”, Portero (2020) concluye que:

- **La mayoría de los docentes se encuentran Insatisfechos y tienen una insatisfacción en sus funciones ya que las autoridades de la Unidad Educativa San Pio X no fomentan el compañerismo en la institución, ya que con esto se mejorarán todas las relaciones interpersonales y aumentará la satisfacción laboral de los docentes y Colaboradores.**
- **La Insatisfacción laboral de los Docentes y colaboradores nace también por la escasez de principios de igualdad falta de programas de capacitación por parte de las autoridades, ya que sin una actualización y constante capacitación los docentes no desarrollan sus habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas y mejorar su pedagogía.**
- **La relación de las autoridades con los docentes y colaboradores es de imposición motivo por el cual el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral se ven afectadas y desmotiva al personal. (pp. 59-60)**

El autor enfatiza que existe una gran variedad de docentes insatisfechos dentro de la Unidad Educativa, una de las principales causas es que no se fomenta el compañerismo para mejorar las relaciones interpersonales entre los colegas. Otro factor es la falta de programas de capacitación por parte las autoridades la cual es de gran importancia para mantener actualizados y desarrollar habilidades fundamentales que mejoran la pedagogía docente. Además, se exige que se mejore la relación con las autoridades para que exista un mejoramiento en el clima laboral y así aumentar la motivación de del personal docente.

En el proyecto de titulación “Análisis de la incidencia del clima laboral en el sentido de pertenencia de los docentes de una facultad de una institución pública de educación superior” Ramos (2019) concluye que:

- Luego de procesar los datos es importante mencionar que la encuesta proclama resultados negativos en los siguientes indicadores que se analizó dentro de los factores organizaciones para medir el clima laboral, los cuales son: ‘Infraestructura’ donde el 66.67% de los encuestados están en total ‘Desacuerdo’ y ‘Poco de acuerdo’; al igual que en el tamaño de la institución con el 73.33 %. Estos factores son causales de incomodidad, inseguridad, poco bienestar y salud para el personal, donde las aulas de clases no tienen equipos de tecnología ni hay seguridad que custodie los activos; muchas aulas son improvisadas.
- En el ítem ‘Sustentabilidad’ se preguntó a los docentes si consideran que la facultad promueve el bienestar económico sin comprometer los recursos y el 80,00% está en ‘Desacuerdo’ y ‘Poco de acuerdo’; Asimismo, el 60% de docentes opina que, no disponen de la estabilidad laboral que anhelan, en cuanto a contrataciones, evaluaciones, recompensas. Mas el entrevistado informa que, muy pocas veces, sí se recompensa al docente.
- El 53,33% piensa que el proceso de selección es injusto e inequitativo. En la entrevista realizada al Gestor Dr. Vega, coincide con los resultados obtenidos 15 en la encuesta, quien ha observado que esto genera un impacto negativo en las contrataciones, evaluaciones 58 docentes, ya que el puntaje de evaluación depende mucho de la afinidad, la influencia y relaciones con otros; esto produce un ambiente de incertidumbre.
- Tampoco se organizan actividades de integración con un resultado del 60,00% en desacuerdo. Las relaciones laborales son negativas con un resultado del 73,33%, pero su valor no alcanza el promedio para caracterizar un adecuado clima laboral, porque en la mayoría de los criterios, el valor salió negativo. En este punto, el entrevistado manifiesta que el gobierno ejerce proximidad en los procesos de contratación de personal; evaluación; adquisición de recursos; enseñanza; salarios; entre otros. Por lo tanto, se determina que en el ámbito organizacional existen muchos factores que inciden, no sólo en el clima laboral, sino en el sentido de pertenencia de los docentes. (pp. 56-57)

El autor menciona que existen necesidades en el ámbito laboral a considerarse y que en consecuencia estos llegan a incidir en el desempeño de los docentes. Resalta que tales necesidades se encuentran ubicadas en la infraestructura que provoca incomodidad, inseguridad, poco bienestar y salud para el personal. Así mismo menciona que otro elemento es la sustentabilidad, opina que, no disponen de la estabilidad laboral que anhelan, en cuanto a contrataciones, evaluaciones, recompensas. En cuanto a la contratación piensa que el proceso de selección es injusto e inequitativo, ya que depende mucho de la afinidad, la influencia y relaciones con otros; esto produce un ambiente de incertidumbre. Además, que tampoco se organiza actividades de integración afectando a las relaciones laborales y a la comunicación.

Cladellas et al., (2017) en su artículo científico “Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual” concluye que **“La estabilidad laboral tiene repercusiones en la salud y calidad de vida laboral de los profesores que se encuentran en situación de inestabilidad, teniendo ello además repercusiones en la docencia y la investigación”** (p. 57). Dando como resultado que las prácticas profesionales no sean las más adecuadas hacia sus estudiantes, en cambio, pone de manifiesto que, si el trabajador percibe en su tarea atributos positivos, será más propenso a encontrar significado a su empleo y a estar satisfecho con su puesto de trabajo brindando una calidad de educación superior.

Amador (2016) en su investigación “La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados” concluye que:

- **Los docentes de las escuelas públicas del circuito 01 de la DRED (Dirección Regional de Educación) se encuentran muy motivados laboralmente en aspectos tales como la relación con sus superiores, la satisfacción laboral y además tienen sentido de pertenencia en el centro educativo donde laboran.**
- **Los centros educativos encuestados cuentan con buenas instalaciones físicas, además se les ofrece el material, equipo y bienes materiales necesarios para permitir el aprovechamiento de la labor realizada por lo que las condiciones del centro educativo permiten que los docentes se**

sientan parte de la institución y son una variable de motivación positiva para esta población.

- **En los aspectos en que los docentes no se sienten satisfechos son en los ámbitos referentes a la remuneración y capacitación, en lo que se refiere a la remuneración de los docentes, resulta interesante observar que a pesar de las mejoras salariales que se han realizado en los últimos años, existe un porcentaje de docentes que dice no sentirse satisfechos con el salario recibido.**
- **En cambio, con las capacitaciones que reciben por parte del MEP (Ministerio de educación pública) y del centro educativo, consideran que los pocos cursos que se les ofrece no llenan las expectativas para completar con éxito su formación profesional. (pp.26-27)**

El autor manifiesta que los docentes se encuentran motivados laboralmente en algunos aspectos como son la relación con las autoridades, la satisfacción laboral, y el sentido de pertenencia en el centro educativo donde laboran. Además, cuentan con una buena infraestructura, equipo y bienes materiales necesarios que les permite realizar su labor adecuadamente, por lo que las condiciones del centro educativo permiten que los docentes se sientan parte de la institución. En cambio, en los aspectos en que los docentes no se sienten satisfechos son en los ámbitos referentes a la remuneración y capacitación, en lo que se refiere a la remuneración, pese a las mejoras salariales, existe un porcentaje de docentes que dice no sentirse satisfechos con el salario recibido y con respecto a las capacitaciones, consideran que los pocos cursos que se les ofrece no llenan las expectativas para completar con éxito su formación profesional.

Estabilidad laboral

Puedmag (2017) menciona que la estabilidad laboral es el **“derecho que el trabajador tiene de permanecer en su puesto de trabajo el mismo que garantiza la remuneración del trabajador, satisfaciendo sus necesidades y los de la institución en donde labora, ya que trabajadores instruidos en la empresa, ofrecerán resultados satisfactorios y eficientes”** (p.12). Está claro que mientras mejor sea esta estabilidad laboral el trabajador ofrecerá mejores resultados en su labor he ahí la

importancia de que se promueva este derecho y se garanticen los beneficios que todo trabajador posee.

Quiloango (2014), menciona que la estabilidad en el trabajo es considerada como la **“seguridad del ingreso vital que toda persona requiere, se convierte en la contrapartida de los empleados con respecto al empleador, puesto que, en la relación obrero-patrono no solo se encuentra sometido el trabajador, sino más bien es el empleador”** (p.67). Por lo tanto, es a los empleadores a los que le corresponde garantizar un empleo seguro y sobre todo duradero a sus trabajadores, brindándoles todos los beneficios que los trabajadores necesitan para ejercer un óptimo desempeño.

Guzmán (2002) define la estabilidad como **“una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña”** (p.24). Es por esto que el objetivo fundamental de la institución debe ser la estabilidad de sus trabajadores en un ambiente laboral adecuado y agradable para que puedan realizar sus funciones y cumplir con cada objetivo que se propongan, y en cuanto a los superiores de la institución se debe preocupar desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del empleado, para que de esta manera se logren los objetivos de manera eficiente.

Estabilidad laboral docente

Sánchez (2020) manifiesta que **“la estabilidad de los maestros se constituye en un factor fundamental en la prestación del servicio educativo y, cobra aún más relevancia en aquellas organizaciones en las cuales asumen la calidad como base de dicho servicio** (p.6). Es a través de las políticas de gestión, por medio de las cuales se puede llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos institucionales y estratégicos y para lograr un avance en el desempeño de los estudiantes.

González (2011) considera que **“la estabilidad de un maestro incide al nivel institucional al buen ambiente y generación de proyectos, además de que, en términos del aula, favorece el desarrollo de las relaciones afectivas y sociales, así como en los sentimientos de confianza y seguridad en el alumno”** (p.35). Es así que es necesario implementar políticas que a través del tiempo no se pierdan además que posibiliten el desarrollo profesional y la mejora de las condiciones laborales de todos los docentes.

Chiavenato (2002) asegura que **“las organizaciones están conformadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones”** (p.5). En ese sentido, si bien la educación y específicamente la formación, responden a un aparato macro llamado sistema educativo (escuela, familias, Estado, sociedad, planes curriculares, normas) sin lugar a dudas, una de las variables que más influye en el mejoramiento del nivel de competencia de los estudiantes y en términos más amplios la calidad educativa, es la estabilidad de los docentes.

Derechos y obligaciones de los docentes.

En el Artículo 10 de la LOEI (2020) manifiesta que los docentes del sector público tienen varios derechos tales como acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización de conocimientos, recibir incentivos por sus méritos, estabilidad, reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, así como participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio, ser tratados sin discriminación, acceder a servicios y programas de bienestar social y salud integral, además de ejercer sus derechos por maternidad y paternidad, solicitar el cambio de su lugar de trabajo acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica gozar de vacaciones según el régimen correspondiente y gozar de una pensión jubilar.

En el Artículo 11 de la LOEI (2020) menciona que las obligaciones de los docentes son cumplir con la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación, ser actores de una educación de calidad y calidez, laborar durante la jornada completa, elaborar su

planificación académica, respetar a todos los miembros de la comunidad educativa, fomentar una actitud constructiva, ser evaluados íntegra y permanentemente, atender y evaluar los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística, brindar apoyo y seguimiento pedagógico a los estudiantes, elaborar y ejecutar la malla curricular adaptada a las condiciones de los estudiantes con discapacidad, aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional existentes, promover el respeto a la diversidad para erradicar la discriminación, evitar la violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, difundir el conocimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y proteger la integridad física, psicológica y sexual de todos los estudiantes.

Carga horaria según LOEI

En Artículo 117 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2020) determina que **“La jornada ordinaria semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas reloj diarias podrá realizarse dentro o fuera de la institución (...)”** (p.117), hay que tener en cuenta que si el sistema educativo lo requiere puede aumentar las seis horas diarias de lunes a viernes dentro de la institución a ocho horas, por requerimiento del rector, con una autorización del Nivel Zonal Intercultural y Bilingüe correspondiente.

En el Artículo 41 del Reglamento a la LOEI (2020), señala que las funciones de los docentes que se ejecutan fuera de las horas de clase y que constituyen al trabajo que efectúan, con el fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan se dividen en dos categorías de gestión individual y de gestión participativa. En la gestión individual se incluyen actividades como planificar actividades educativas, revisar tareas de los alumnos, preparar actividades de retroalimentación, asistir a cursos de formación permanente entre otros. En la gestión participativa, se incluyen actividades como hacer reuniones con otros docentes, atender a los representantes legales de los alumnos realizar actividades de refuerzo y apoyo para los estudiantes que lo requieran, colaborar en la supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles entre otras actividades que fuesen necesarias dentro de la gestión docente.

La remuneración del docente

Art. 136 de la LOEI (2020) menciona que las remuneraciones de los docentes y directivos serán proporcionales a su antigüedad, experiencia, eficiencia, funciones y responsabilidades. **“Existe un escalafón del magisterio nacional para los docentes públicos a si mismo según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, que determina su remuneración y los ascensos de categoría”** (LOEI, Art. 111).

El sueldo de los profesores quedó en USD \$748 dólares con la reducción de 8,33%, lo que generó un gran descontento en el sector, ya con el sueldo anterior de USD \$817 no lograban costear todo lo que necesitaban. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2019) el cual contiene los índices de inflación llegados al 2020, el costo de la canasta básica es de USD \$716, por lo que se llega a determinar que el salario docente actual alcanza para cubrir la canasta básica. No obstante, los docentes deben pagar también los servicios, el alquiler y cubrir otros gastos.

Capacitación Docente

Chehaybar y Kuri (2003) mencionan que la capacitación docente **“es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos”** (pp.8-9). Está claro que los docentes son uno de los factores más importantes en el proceso educativo, he ahí que su calidad profesional, el desempeño laboral entre otros, son algunas de las preocupaciones centrales dentro del debate educativo que explora procesos que respondan a las demandas de la sociedad actual entre lo que se encuentra capacitar a los docentes con cursos que les brinden estos atributos y les permitan seguir mejorando.

Egg (1999) manifiesta que la capacitación docente significa **“Hacer apto para una cosa. Preparación para adquirir o mejorar los conocimientos y las aptitudes que la formación profesional no ha proporcionado para realizar una tarea o actividad educativa”** (p.46). Es decir, estar preparado para el trabajo, actualizarse siendo una

necesidad fundamental de los docentes para ello los programas generan estas oportunidades tanto en lo personal, lo profesional y actualizando los conocimientos.

El ambiente laboral

Denison (1991) manifiesta que **“el clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización”** (p.23). El clima laboral está determinado por las percepciones individuales de cada persona de la institución, frecuentemente está definido por los patrones recurrentes del comportamiento, las actitudes y hasta los sentimientos por los cuales se caracteriza la vida en la organización, y está referidas a las situaciones actuales en ella y los vínculos entre los grupos y equipos de trabajo, el personal y su nivel de desempeño laboral.

El ambiente laboral se percibe de varias formas por los diferentes docentes. Por este motivo existen personas más sensibles que otras las cuales pueden percibir de diferentes formas ya sea negativa o positivamente el clima laboral que se produce en la institución resultado de un conjunto de aspectos formales e informales en la organización, y de las relaciones personales existentes. Dentro de la institución educativa el clima laboral cumple un rol muy importante para el desempeño del docente en el colegio. Orellana (2009) manifiesta que **“Un buen clima o un mal clima organizacional tienen consecuencias importantes para la organización a nivel positivo y negativo”**. (p. 273)

Castro (2007) menciona que **“algunas escuelas, tanto públicas como privadas, logran atraer mejores maestros cuando crean un ambiente de trabajo favorable para los docentes”** (p.17). Los directores se han dado cuenta de que ofreciendo un ambiente favorable y una atmósfera de trabajo más saludable es posible atraer maestros más calificados

Desempeño académico de los estudiantes

Según Morales et al., (2007) el desempeño académico **“tiene su origen en el modelo económico industrial, como se sabe, este modelo centra todos los esfuerzos en el incremento de la productividad y calidad, de trabajadores, procesos de producción, servicios, etc”** (p.1). Es por esto que se aplican diferentes métodos de medición de la eficiencia, a través del establecimiento de dimensiones objetivas y creación de escalas que permitan la medición del desempeño, para luego emplear los resultados obtenidos, en la determinación de promociones, salarios, apoyos y méritos en general. Con el pasar de los años este modelo de medición de la eficiencia, productividad y calidad, se utilizó en distintos ámbitos sociales, entre ellos el educativo.

Heredia y Cannon (2017) define el desempeño académico como, el actuar o la exposición que se realiza a las actividades impartidas en un tiempo establecido, ya sean estas mediante actividades concretas o en función a herramientas, con el propósito de medir las habilidades aprendidas; en pocas palabras, el desempeño o rendimiento académico es la correlación que existe entre lo conseguido y el esfuerzo que se invirtió para lograrlo.

Según Pérez y López (2011) expresan que **“el rendimiento académico se refiere a diversos cambios conductuales evidentes siendo estos el resultado de la intervención educativa, no queda limitado solo en a la memoria, sino más bien se trata de la comprensión, habilidades y destrezas, conocimientos, experiencias, actitudes, hábitos”** (p.47) El rendimiento es el resultado de lo que el profesor enseña a sus alumnos y la calidad de estos de poder ponerlos en práctica, cabe aclarar que no todo aprendizaje se da por el docente el alumno puede aprender por cuenta propia. Además, señala que el rendimiento no es el resultado de una sola cualidad si no más bien es el resultado de la suma de diversos factores que actúan desde que el estudiante aprende.

Importancia del desempeño académico de los estudiantes

Se considera importante porque ayuda a conocer cuál es el nivel de aprendizaje de los niños si se ha cumplido con las metas propuestas en el proceso educativo, puesto que no se recopila únicamente información cognitiva, al contrario, da otra percepción de las cosas que se desarrollan día a día a partir de aprendizajes adquiridos, mediante el esfuerzo y trabajo para alcanzar un mejor conocimiento.

Si bien es cierto, el desempeño académico o mejor conocido como rendimiento académico, ha sido un tema de gran alcance en el área de la educación, debido a que mediante este se puede identificar el resultado académico del estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de tal forma, para desarrollar un óptimo desempeño académico es necesario de **“destrezas que permitan resolver todas las inquietudes que tengan los estudiantes para así obtener un óptimo rendimiento académico, que se vea reflejado en sus notas y le impulse a seguir desarrollando habilidades para alcanzar un aprendizaje significativo”** (Isaza y Henao, 2012, p.45)

Cano (2001) menciona que **“el desempeño académico va unido a la calidad y a la eficiencia del sistema, es más, el desempeño educativo se presenta, normalmente, como un índice para valorar la calidad global del sistema educativo”**. (p.2) El desempeño académico no puede ser considerado simplista, como el lado negativo del fracaso, dado que tiene un carácter complejo. Existe una concepción del desempeño que lo considera satisfactoria cuando va unido a buenas calificaciones y un alto nivel de conocimientos adquiridos, en cambio, existe una concepción insatisfactoria cuando los alumnos logran calificaciones negativas, cuando reprobaban cursos o alcanzan unos bajos niveles de conocimientos.

Causas que afectan al desempeño académico de los estudiantes

Puedmag (2017) afirma que un mal rendimiento educativo es un fenómeno que tiene múltiples causas la falta de logros educativos de los estudiantes, que puede llegar provocar bajo rendimiento, ausentismo, deserción, reprobación, mal comportamiento. Un mal clima institucional incide en gran medida en el fracaso educativo, se refleja en

el fracaso escolar de los estudiantes. El clima institucional es un factor determinante en el rendimiento escolar, todos los miembros de la comunidad educativa están en el deber de fomentar un ambiente armónico y de respeto a las diferencias para favorecer los aprendizajes.

Camarena, Chavez y Gómez (1985) aseveran que **“un mal desempeño académico afecta en distintos grados y niveles, al aprovechamiento escolar, calificaciones, aprobación, reprobación, repetición, deserción, egreso, eficiencia terminal y titulación.”** (p.81) Dado esto, Guillén (2012) manifiesta que el rendimiento escolar está influenciado por diferentes factores como son alumno, profesor, objetivos, contenidos, metodología, recursos didácticos, sistema de evaluación, infraestructura, mobiliario, hogar, familia, sociedad, etc., y que estos influyen para el logro de los objetivos programados.

Sistema nacional de evaluación educación

Según el Sistema Nacional de Evaluación Educativa (2020) busca, **“a través de la aplicación de varios instrumentos de evaluación, medir las actitudes y aptitudes del estudiante como respuesta al proceso educativo; es decir, las demostraciones de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores desarrollados, como resultado del proceso educativo y su aplicación en la vida cotidiana”**. La evaluación debe ser flexible y adaptarse a la realidad de los estudiantes en el desarrollo de sus aprendizajes. Para ello es necesario que los diversos actores educativos promuevan la empatía para comprender las diversas situaciones que atraviesan los estudiantes y sus familias.

Según el Instructivo para la Evaluación Estudiantil (2020-2021) menciona algunas de las consideraciones más importantes para la evaluación educativa empezando por el docente el cual debe focalizarse en plantear procesos, tiempos o espacios continuos de retroalimentación para que el estudiante alcance un aprendizaje significativo. En segundo lugar, la evaluación debe ser planteada para la mejora de los aprendizajes los estudiantes y mejorar la práctica docente y finalmente debe ser realista, relevante,

constructiva, comunicativa y flexible para así lograr verificar el logro de habilidades, conocimientos destrezas de los estudiantes.

Evaluación al desempeño del estudiante

En Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), en su artículo 184, define a la evaluación de los aprendizajes como un **“proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje”** (p.52). Lo más importante de la evaluación es brindar retroalimentación a los estudiantes y así puedan mejorar y lograr los conocimientos mínimos establecidos para aprobar las asignaturas. La evaluación tiene como el principal propósito que el docente guíe al estudiante de manera oportuna y así lograr los objetivos de aprendizaje.

Situación económica estudiantil

Chong (2017) menciona que **“el nivel socioeconómico es un estilo de vida basado en la cantidad de riqueza que se tiene, y con el cual eres colocado en un nivel de la sociedad.”** (p.17). Es cuando dicen que eres de estatus alto, medio, bajo, rico, sobreviviente y pobre. Piñeiro y Rodríguez (1998) mencionan que **“el nivel socioeconómico del estudiante tiene efectos sobre el rendimiento académico del mismo”** (p.255). He ahí la importancia de la responsabilidad compartida entre la familia, la comunidad y la escuela en el proceso educativo.

Chong (2017) manifiesta que el nivel económico familiar puede impactar decisivamente en el resultado del alumno, porque implicaría una posibilidad mayor de pagar una escuela mejor, con una infraestructura que permitiría condiciones favorables para el estudio, mejores materiales de aprendizaje, profesores más capacitados, un mejor transporte, entre otras.

Indicadores del rendimiento académico como criterios para la evaluación

En el Mineduc (2020) manifiesta la siguiente escala de desempeño del estudiante:

- **Muy superior (10)** El desempeño del estudiante demuestra apropiación y desarrollo de los temas estudiados en relación con el indicador de evaluación de manera muy superior a lo esperado.
- **Superior (9-7)** El desempeño del estudiante demuestra apropiación y desarrollo de los temas de estudio en su totalidad en relación con el indicador de evaluación.
- **Medio (6-4)** El desempeño del estudiante demuestra una apropiación y desarrollo aceptable, aunque se evidencian algunas falencias en los temas de estudio con relación al indicador de evaluación.
- **Bajo (3-1)** El desempeño del estudiante demuestra falencias y vacíos en la apropiación y desarrollo de las temáticas estudiadas en relación con el indicador de evaluación.
- **No realiza (0)** El estudiante no realizó el proyecto.

1.2. Objetivos

Objetivo General

Analizar la estabilidad laboral del personal docente en el desempeño académico de los estudiantes de séptimo grado paralelo A de la Unidad Educativa “Las Américas”, del cantón Ambato.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1. Fundamentar teórica y conceptualmente la estabilidad laboral del personal docente como aporte al desempeño académico estudiantil.

Para el cumplimiento de este objetivo se realizó una revisión bibliográfica de artículos científicos, textos, tesis, proyectos de grado, páginas web para recolectar información

específica de las variables. Con la finalidad de representar ideas y crear conocimiento general acerca de la primera variable la estabilidad laboral docente y de la segunda variable el desempeño académico de los estudiantes.

La recolección de información de las diferentes fuentes bibliográficas se analizó mediante una matriz en la que se identificó temas que tengan relación con las variables objeto de estudio. Esta información permitió sintetizar y analizar las investigaciones similares para luego conceptualizar las variables con definiciones de diversos autores entre los que resalta **Puedmag (2017)** quien considera a la estabilidad laboral como **“el derecho que el trabajador tiene de permanecer en su puesto de trabajo el mismo que garantiza la remuneración del trabajador, satisfaciendo sus necesidades y los de la institución en donde labora, ya que trabajadores instruidos en la empresa, ofrecerán resultados satisfactorios y eficientes”** (p.12). En cambio, para el desarrollo académico de los estudiantes donde para desarrollar un óptimo aprendizaje son **“destrezas que permitan resolver todas las inquietudes que tengan los estudiantes para así obtener un óptimo rendimiento académico, que se vea reflejado en sus notas y le impulse a seguir desarrollando habilidades para alcanzar un aprendizaje significativo”** (Isaza y Henao, 2012, p.45).

Además, con la fundamentación bibliográfica se logró entender de una mejor manera otros contextos educativos en donde existen dificultades y así lograr entenderlos de una mejor manera, dando a entender que las dificultades están presentes en todas las instituciones y es necesario conocerlas para luego poder plantear diferentes soluciones, es cuestión de poner de parte de todos los integrantes del contexto educativo tales como son las autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes.

Objetivo específico 2. Identificar los problemas más relevantes dentro la estabilidad laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Las Américas”.

Para dar cumplimiento a este objetivo se revisaron diferentes fuentes bibliográficas de investigaciones relacionadas con el tema planteado, permitiendo la orientación al momento de la elaboración de instrumentos para recopilar información. Para la

elaboración de dicho instrumento se modificaron unas encuestas realizadas por Piedadman (2017) en su trabajo de titulación con el tema “La rotación de docentes y su incidencia en rendimiento académico de los estudiantes de octavo de básica a tercero de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Federico Engels” de la Ciudad de Quito, año 2017”.

El instrumento está dirigido a los docentes y a los estudiantes de la unidad educativa las Américas y se encuentran estructuradas por 10 preguntas que abarcan la primera y la segunda variable. Se aplicó a 40 estudiantes del séptimo “A” y a 5 docentes que laboran en la Unidad Educativa Las Américas

Luego de la aplicación de la encuesta se logró identificar algunos problemas y beneficios dentro de la Unidad Educativa las Américas. Dentro de los beneficios se evidenció que tanto los estudiantes como los docentes consideran que, pese a algunos problemas, si existe estabilidad laboral, puesto que todos los docentes poseen un título de tercer nivel e inclusive algunos tienen un título de cuarto nivel. Otro factor que es beneficioso es que un gran porcentaje de docentes llevan trabajando un considerable tiempo dentro de la institución lo que da a entender que no ha existido mucha rotación de docentes siendo esto bueno para poder llegar conocer a los alumnos y trabajar de una mejor manera en el aprendizaje de los mismos.

Entre los factores que afectan a la estabilidad laboral del docente se encuentran la falta de capacitaciones que reciben los docentes, las remuneraciones que perciben, el exceso de trabajo e inclusive la relaciones que mantienen con otros docentes. Estos problemas por ende si afectan en alguna medida al rendimiento académico del estudiante, ya que según Cano (2001) menciona que **“el desempeño académico va unido a la calidad y a la eficiencia del sistema, es más, el desempeño educativo se presenta, normalmente, como un índice para valorar la calidad global del sistema educativo”**. (p.2)

Objetivo específico 3. Establecer conclusiones y recomendaciones a la investigación.

A través de la fundamentación teórica y mediante la aplicación de los instrumentos de investigación se llegó a los resultados obtenidos donde se analizaron e interpretaron para realizar un informe final, estos datos fueron de mucha ayuda para plantear conclusiones y recomendaciones que den respuesta a los objetivos específicos de la investigación.

En las conclusiones se manifiesta que, a través de la revisión bibliográfica de los diferentes autores investigados, se estableció que a la estabilidad laboral de los maestros incide en gran medida en el desempeño académico de los estudiantes. Además, entre los factores más relevantes que llegan afectar la estabilidad laboral docente se encontraron las capacitaciones que reciben los docentes, las remuneraciones que perciben, el exceso de trabajo y el ambiente que existe dentro de la Unidad Educativa Las Américas.

Para las recomendaciones se llegó a determinar que es necesario fortalecer la estabilidad laboral del personal docente brindándoles más capacitaciones que les ayudaran a enfrentarse a los retos que la educación presenta y así se mantenga una actitud positiva hacia los aprendizajes de los estudiantes, Además de tratar de disminuir ciertas actividades extracurriculares para que disminuya el estrés laboral donde se preocupen por la satisfacción de sus intereses y necesidades para así lograr que la educación sea de más calidad. Finalmente se recomienda continuar con la investigación propuesta en otros contextos con una población más representativa para así comprobar o refutar los hallazgos del presente estudio.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Materiales

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa las Américas y estudiantes del séptimo nivel paralelo “A”. En este caso, mediante el instrumento del cuestionario conformado por diez preguntas objetivas con relación a la variable dependiente e independiente, este instrumento permitió obtener información que servirá para la investigación y con los datos obtenidos se empleó el programa IBM-SSPS Statitics versión 26 el cual ayudo a generar tablas y gráficos estadísticos para luego ser empleados para el proceso de tabulación.

2.2. Métodos

La presente investigación fue de nivel exploratorio, ya que se estudió una problemática que aún no está totalmente definida en el contexto ambateño. Según Sampieri (2014) este nivel **“sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, indagar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados”** (p.91). Permitted que exista flexibilidad a lo largo de la investigación y facilitó la conformación de planteamientos claves sobre los conceptos de ambas variables, porque son parte fundamental en el proceso educativo y cómo se encuentran relacionados.

Además, fue descriptiva, ya que facilito la descripción de los fenómenos, situaciones, contextos y sucesos de una manera detallada con el propósito de describir las variables propuestas permitiendo comprender de una mejor manera el ámbito laboral de los

docentes y como estos inciden en el desempeño académico de los estudiantes. A demás se describen los resultados obtenidos, para tener un panorama del estado actual de algunos de los problemas que sosiegan a los docentes en la Unidad Educativa las Américas ubicada en la ciudad de Ambato.

Con respecto a la modalidad se puso en práctica la bibliográfica y de campo. Para la modalidad bibliográfica se requirió enfocarse en la revisión de diferentes fuentes de información tales como páginas web, repositorios bibliográficos digitales, blogs de diferentes autores. Una vez obtenida la información fue analizada, sintetizada y empleada en la investigación permitiendo a si el enriquecimiento de las variables propuestas. El estudio también fue de campo, dado que se la realizó en el lugar de los hechos, dentro de la unidad educativa “Las Américas” para conseguir la información necesaria de acuerdo a los objetivos planteados, interactuando con la comunidad educativa.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, puesto que se recolectó información a través de encuestas aplicadas a los docentes y estudiantes los mismos que dan soporte y fundamentan el trabajo, la información luego fue tabulada, graficada e interpretada por medio de un análisis, permitiendo a si establecer las conclusiones y recomendaciones acerca del tema investigado consiguiendo así que los hallazgos sean valorados.

Además, la investigación fue cualitativa porque gracias a la tabulación de los datos se obtiene información valiosa con resultados confiables para afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. Ante ello este estudio busca caracterizar con exactitud las causas del problema de la estabilidad laboral docente con el apoyo del marco teórico.

La población utilizada para la investigación fue de 40 estudiantes del Séptimo año de Educación Básica del paralelo “A” y 5 docentes de la Unidad Educativa las Américas ubicada en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, institución que brinda una educación pública en los niveles de Educación Inicial, Educación general Básica y Bachillerato General Unificado.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis e interpretación de la encuesta aplicada a los docentes

Pregunta N°1: ¿Existe estabilidad laboral en la institución?

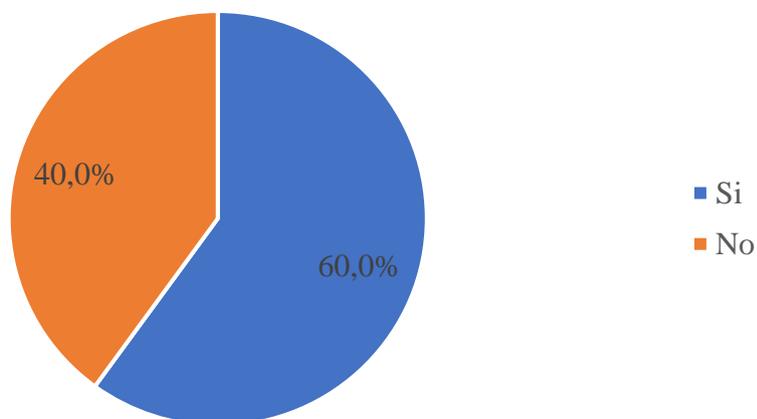
Tabla 1: Estabilidad laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	60%
No	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 1: Estabilidad laboral



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: De un total de 5 docentes encuestados que representan el 100%; 3 docentes que representan el 60% afirman que, si existe estabilidad laboral en la institución, 2 docentes que representan el 40% manifiestan que no hay estabilidad laboral.

Interpretación: Un porcentaje mayor de docentes afirman que si existe estabilidad laboral en la Unidad Educativa, siendo un derecho que los trabajadores tienen de permanecer en su puesto de trabajo, donde sean satisfechas las necesidades de los docentes y los de la institución.

Pregunta N°2: ¿Cuál es su nivel profesional académico?

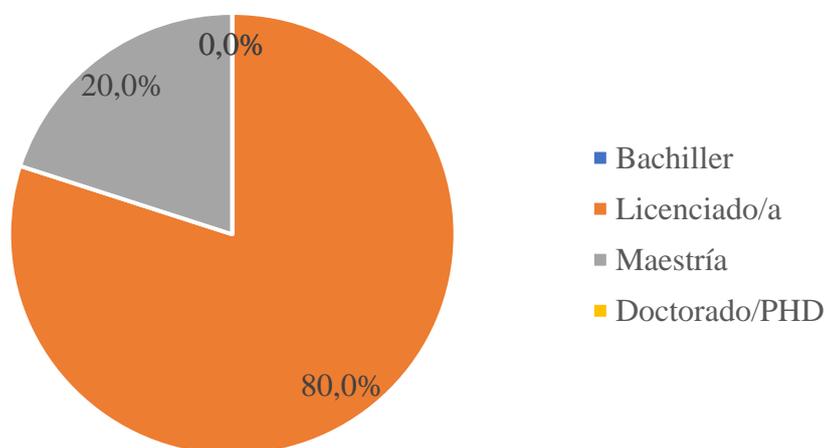
Tabla 2: Nivel académico docente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	0	0%
Licenciado/a	4	80%
Maestría	1	20%
Doctorado/PHD	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 2: Nivel académico docente



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: De un total de 5 docentes encuestados que representan el 100%; 4 docentes que representan el 80% respondieron que son licenciados, 1 docente que representa el 20% que poseen una maestría y 0 docentes que representan 0% son bachiller o poseen doctorado/PHD.

Interpretación: La mayoría de docentes encuestados son licenciados en educación por lo cual cumplen con los indicadores de una adecuada calidad educativa, siendo uno de los más importantes la formación de docentes para que lleven a cabo un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje con ética y profesionalismo.

Pregunta N°3: ¿Por qué motivo considera usted que los docentes desisten de la Institución?

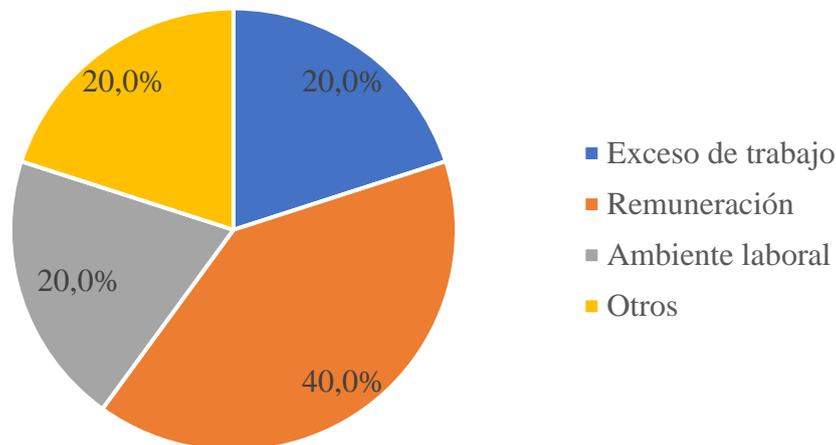
Tabla 3: Motivos por los cuales los docentes desisten de la Institución.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Exceso de trabajo	1	20%
Remuneración	2	40%
Ambiente laboral	1	20%
Otros	1	20%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 3: Motivos por los cuales los docentes desisten de la institución.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: De un total de 5 docentes encuestados que representan el 100%; 2 docentes que representan el 40% consideran que la remuneración es un motivo por el cual los docentes desisten de la institución, 1 docente que representa el 20% afirman que es el exceso de trabajo, 1 docente que representa el 20% menciona que es por el ambiente laboral y 1 docente que representa al 20% manifiestan que existen otros factores.

Interpretación: De acuerdo con la encuesta aplicada a los docentes, consideran que la mayoría de docentes desisten de la institución por la baja remuneración es decir que no existe una satisfacción salarial lo cual desmotiva a los trabajadores a que trabajen con una adecuada eficiencia dado que buscan otras fuentes de ingreso extra.

Pregunta N°4: ¿Su título profesional es de docente?

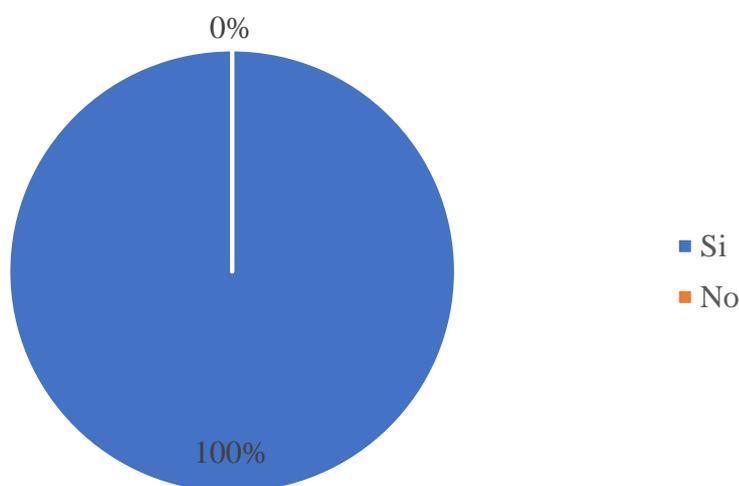
Tabla 4: Título profesional en educación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	100%
No	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 4: Título profesional en educación



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: De un total de 5 docentes encuestados que representan el 100%; 5 docentes que son el 100% manifiesta que su título profesional es de docente.

Interpretación: La totalidad de los docentes de la institución poseen un título de educación el mismo que es de gran importancia en la misión de la formación integral de los educandos, por lo que además de sus títulos obtenidos tiene que actualizar sus conocimientos de forma permanente de acuerdo a los cambios que se presenten en el sistema educativo, para que pueda corresponder al desafío de formador de ciudadanos comprometidos con la transformación de la sociedad.

Pregunta N°5: ¿La institución le ofrece capacitación para mejorar su desempeño?

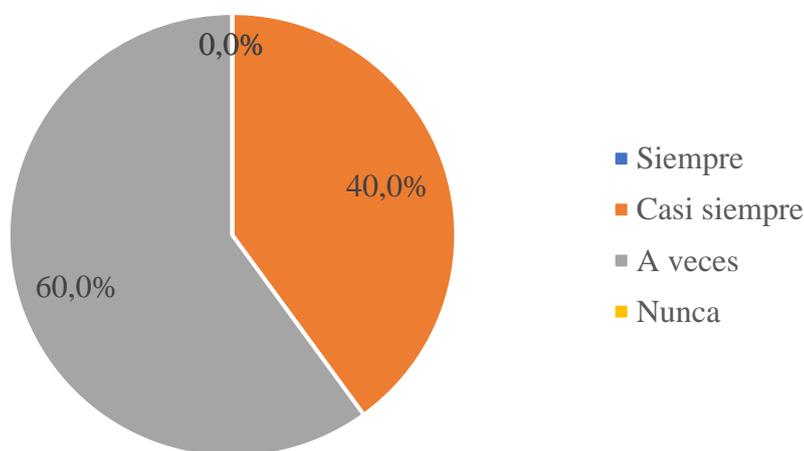
Tabla 5: Capacitación para mejorar el desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	40%
A veces	3	60%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 5: Capacitación para mejorar el desempeño



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: De un total de 5 docentes encuestados que representan el 100%; 3 docentes que son el 60% manifiesta que a veces les ofrecen capacitaciones a los docentes en la institución, 2 docentes que son el 40% mencionan que casi siempre y 0 docentes que representan el 0% siempre y nunca.

Interpretación: La mayoría de docentes manifiestan que a veces se ofrecen capacitaciones en la Unidad Educativa, la cual es de suma importancia para formar e instruir profesionalmente a los docentes con el objetivo de mejorar en su desempeño para que puedan cumplir con las actividades además de generar un ambiente satisfactorio dentro y fuera de su trabajo.

Pregunta N°6: ¿Cuántos años tiene de labor como docente en la institución?

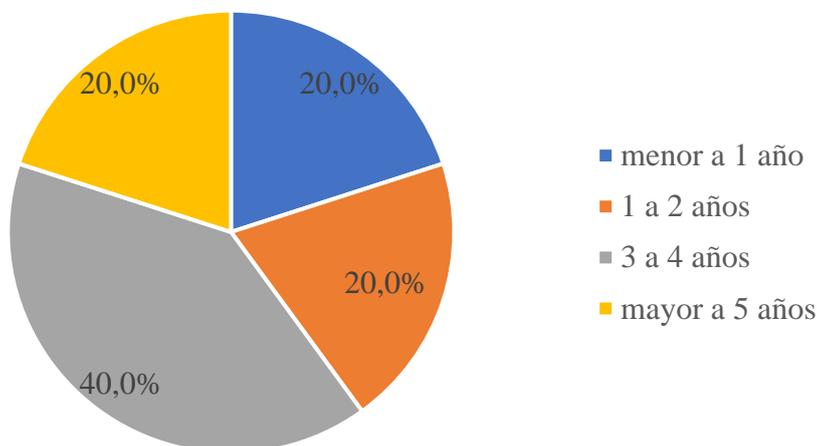
Tabla 6: Años de labor como docente en la Institución

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
menor a 1 año	1	20%
1 a 2 años	1	20%
3 a 4 años	2	40%
mayor a 5 años	1	20%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 6: Estabilidad laboral



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: De un total de 5 docentes encuestados que representan el 100%; 2 docentes que son el 40% manifiesta que tiene de 3 a 4 años de labor en la institución, 1 docente que es el 20% menciona que menos de 1 año, 1 docente que es el 20% de 1 a 2 años y 1 docente que es el 20% mayor a 5 años.

Interpretación: Un alto porcentaje de docentes encuestados manifiestan que llevan de 3 a 4 años como docentes dentro de la institución lo que evidencia que si existe rotación de docentes. La rotación de facilitadores trae consigo administrativa y pedagógicamente el no cumplir a cabalidad con la atención equitativa que tienen los estudiantes.

Pregunta N°7: ¿El desempeño del docente determina el rendimiento académico?

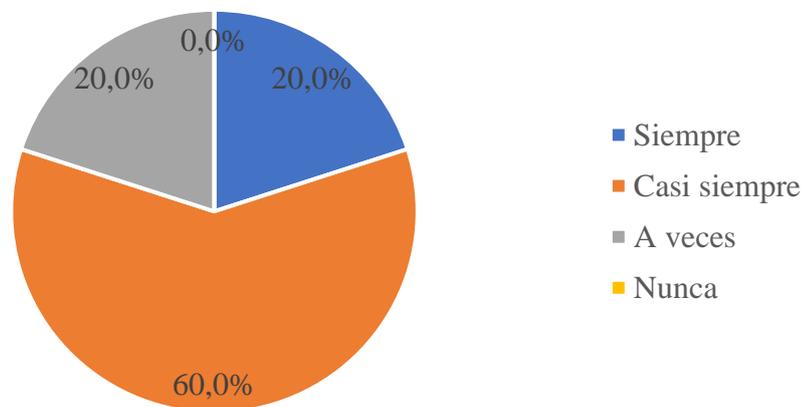
Tabla 7: El desempeño del docente determina el rendimiento académico

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	20%
Casi siempre	3	60%
A veces	1	20%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 7: El desempeño del docente determina el rendimiento académico



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: De un total de 5 docentes encuestados que representan el 100%, 3 docentes que son el 60% menciona que casi siempre el desempeño del docente determina el rendimiento académico de los estudiantes, 1 docente que es el 20% manifiesta que siempre, 1 docente que es el otro 20% a veces y 0 docentes que son el 0% que nunca.

Interpretación: La mayoría de los educadores opinan que casi siempre el desempeño del docente determina el rendimiento académico de los estudiantes, por lo que se interpreta que el rendimiento académico de los estudiantes es el reflejo de la calidad de enseñanza, por lo que el docente debe manejar las teorías de aprendizaje, el currículo, la planificación, los recursos, la metodología, la evaluación de los aprendizajes, entre muchos aspectos para asegurar la calidad del aprendizaje en los estudiantes.

Pregunta N°8: El bajo rendimiento académico de los estudiantes se debe a:

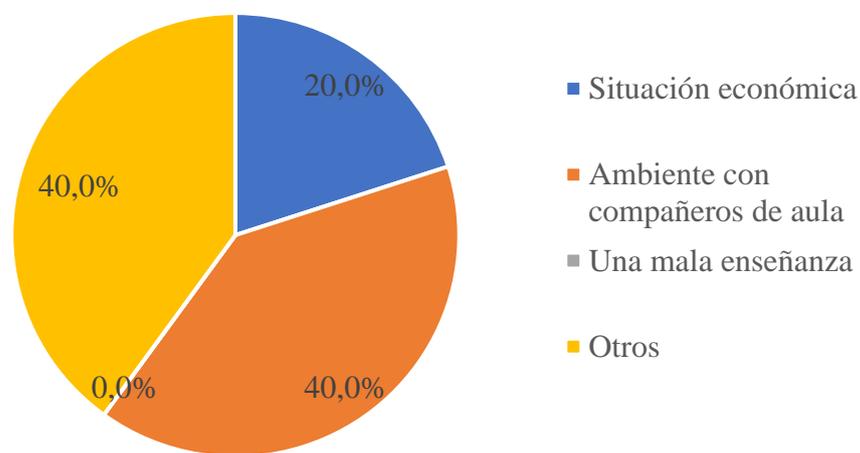
Tabla 8: Bajo rendimiento de los estudiantes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Situación económica	1	20%
Ambiente con compañeros de aula	2	40%
Una ineficiente enseñanza	0	0%
Otros	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 8: Bajo rendimiento de los estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: De un total de 5 docentes encuestados que representan el 100%; 2 docentes que son el 40% manifiesta que el ambiente con los compañeros de aula es uno de los motivos por los cuales se da el bajo rendimiento de los estudiantes, 2 docentes que son el otro 40% manifiesta que existen otros factores, 1 docente que es el 20% la situación económica y 0 docentes que son el 0% una mala enseñanza.

Interpretación: La mayoría de los educadores opinan que el ambiente con los compañeros de aula es uno de los principales motivos por los cuales los estudiantes mantienen un bajo rendimiento, pero a su vez manifiestan que existen otros factores que llegan afectar un adecuado rendimiento de los alumnos.

Pregunta N°9: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros?

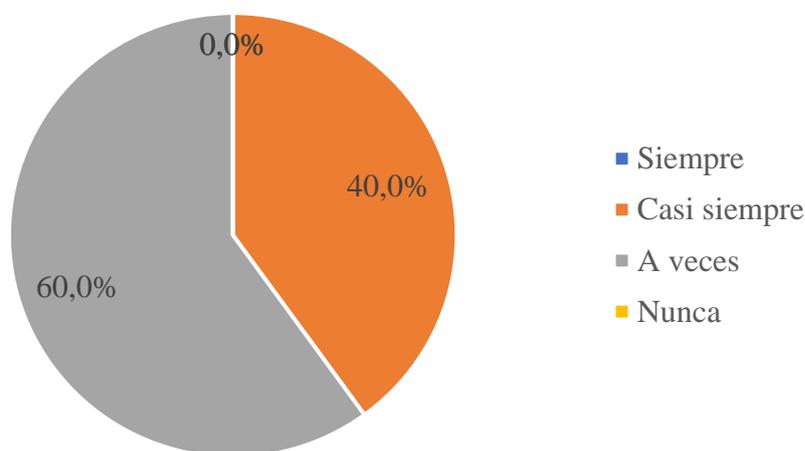
Tabla 9: Mantiene buenas relaciones con los compañeros

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	40%
A veces	3	60%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 9: Mantiene buenas relaciones con los compañeros



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: De un total de 5 docentes encuestados que representan el 100%, 3 docentes que son el 60% manifiesta que a veces mantiene una buena relación con sus compañeros docentes, 2 docentes que son el 40% mencionan que casi siempre y 0 docentes que son el 0% siempre y nunca.

Interpretación: La mayoría de los educadores afirman que a veces mantiene buenas relaciones con los compañeros lo que se determina que el ambiente laboral no es tan satisfactorio entre los docentes lo cual no es beneficioso para que los trabajadores se desenvuelvan y realicen sus actividades de manera eficiente en un clima agradable que brinde estabilidad para cumplir los objetivos de forma eficaz.

Pregunta N°10: ¿De las siguientes opciones a cuál le otorga usted mayor importancia, para alcanzar un alto rendimiento escolar?

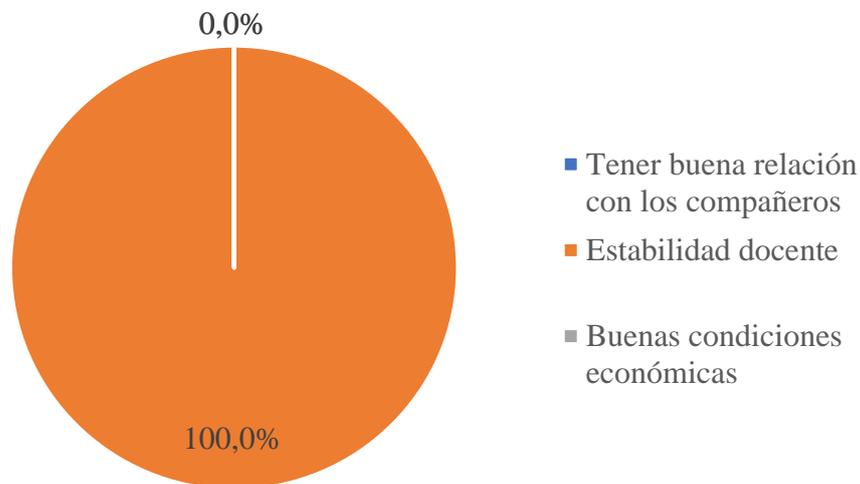
Tabla 10: Mayor importancia para alcanzar un alto rendimiento

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Tener buena relación con los compañeros	0	0%
Estabilidad laboral docente	5	100%
Buenas condiciones económicas	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 10: Mayor importancia para mantener un alto rendimiento



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: De un total de 5 docentes encuestados que representan el 100%, 5 docentes que son el 100% considera que la estabilidad laboral es lo más importante para mantener un alto rendimiento en los estudiantes.

Interpretación: El cien por ciento de los educadores afirman que a veces mantiene buenas relaciones con los compañeros lo que se determina que el ambiente laboral no es tan satisfactorio entre los docentes lo cual no es tan beneficioso para que los trabajadores se desenvuelvan y realicen sus actividades de manera eficiente en un clima agradable que brinde estabilidad para cumplir los objetivos de forma eficaz.

3.2. Análisis e interpretación de la encuesta aplicada a los estudiantes

Pregunta 1: ¿Existe estabilidad laboral en la institución?

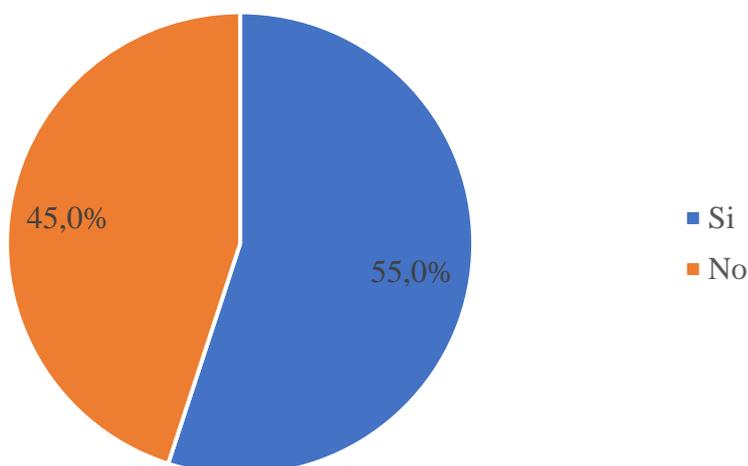
Tabla 11: Estabilidad laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	55%
No	18	45%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 11: Estabilidad laboral



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: Del total de 40 encuestados que representa al 100%; 22 estudiantes que son el 55% manifiestan que si existe estabilidad laboral en la institución y 18 estudiantes que son el 45% mencionan que no existe estabilidad laboral en la institución.

Interpretación: Se observa que, la mayoría de los estudiantes del séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas, consideran que, si existe estabilidad laboral en la institución, siendo esta un factor fundamental en la el servicio educativo e incidiendo al buen ambiente favoreciendo al desarrollo de las relaciones afectivas y sociales, así como en los sentimientos de confianza y seguridad del alumno.

Pregunta 2: ¿Conoce el nivel académico de sus docentes?

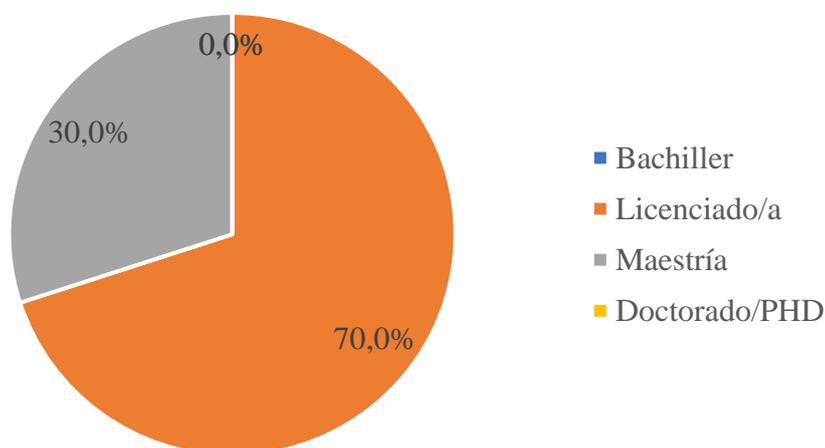
Tabla 12: Nivel académico de los docentes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	0	0%
Licenciado/a	28	70%
Maestría	12	30%
Doctorado/PHD	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 12: Nivel académico de los docentes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: Del total de 40 estudiantes encuestados que representa al 100%, el 70%, manifiestan que el nivel académico de sus docentes es licenciado, el 30% mencionan que el nivel académico de sus docentes es el de máster y el 0% manifiesta que el nivel académico de sus docentes es el de bachiller y doctorado/PHD.

Interpretación: Se observa que, la mayoría de los estudiantes, manifiestan que los docentes poseen una licenciatura siendo que la formación académica de los facilitadores tiene mucha importancia en la misión de la formación de los estudiantes, no solo como mentor de los aprendizajes, sino en la ética, comportamiento y profesionalismo.

Pregunta 3: ¿Por qué motivo considera que los docentes desisten de la institución?

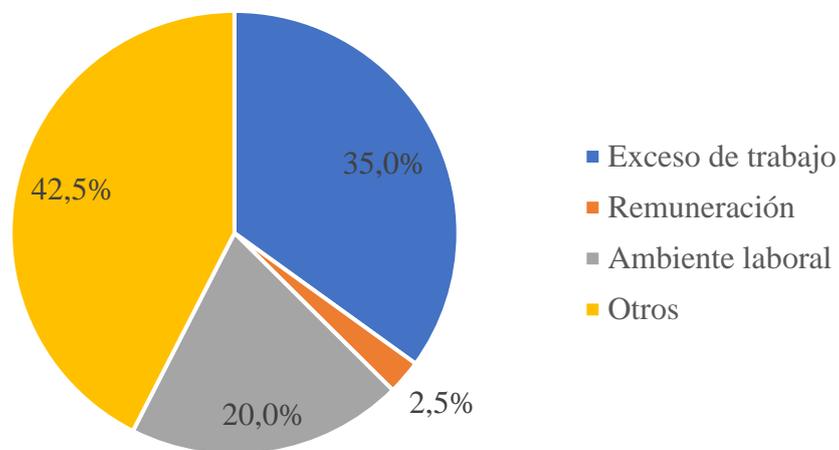
Tabla 13: Motivos por los cuales los docentes desisten de la Institución.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Exceso de trabajo	14	35%
Remuneración	1	2,5%
Ambiente laboral	8	20%
Otros	17	42,5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 13: Motivos por los cuales los docentes desisten de la Institución



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: Del total de 40 estudiantes encuestados que representa al 100%, el 42,5%, manifiestan que el nivel académico de sus docentes es licenciado, el 30% mencionan que el nivel académico de sus docentes es el de máster y un 0% manifiesta que el nivel académico de sus docentes es el de bachiller y doctorado/PHD.

Interpretación: Se observa que, la mayoría de los estudiantes, manifiestan que los docentes poseen una licenciatura siendo que la formación académica de los facilitadores tiene mucha importancia en la misión de la formación de los estudiantes, no solo como mentor de los aprendizajes, sino en la ética, comportamiento y profesionalismo.

Pregunta 4: ¿Conoce si sus docentes tienen título en educación?

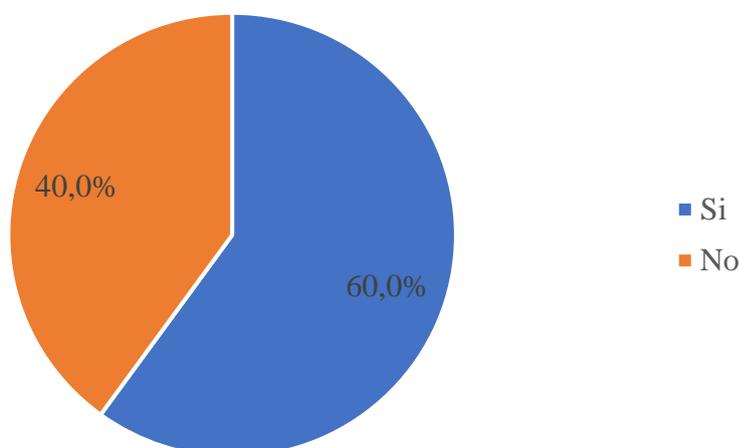
Tabla 14: Título profesional en educación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	60%
No	16	40%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 14: Título profesional en educación



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: Del total de 40 estudiantes encuestados que representa al 100%, el 60%, manifiestan que sus maestros si tienen el título en educación y el 40% mencionan que desconocen si sus docentes poseen un título con mención educación

Interpretación: Se observa que, la mayoría de los estudiantes si conocen sobre la formación profesional del docente, siendo de gran importancia para la formación integral de los estudiantes. Además de los títulos obtenidos tienen que actualizar sus conocimientos de forma permanente de acuerdo a los cambios que se presenten en el sistema educativo.

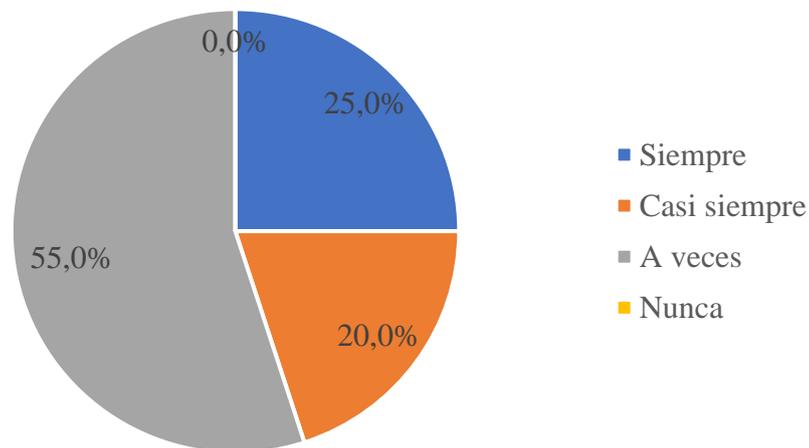
Pregunta 5: ¿La institución ofrece capacitación a sus docentes para mejorar su desempeño?

Tabla 15: Capacitación docente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	25%
Casi siempre	8	20%
A veces	22	55%
Nunca	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas
Elaborado por: López (2021)

Gráfico 15: Capacitación docente



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas
Elaborado por: López (2021)

Análisis: Del total de 40 encuestados que representa al 100%, el 55%, manifiestan que a veces la institución ofrece capacitación a los docentes, el 25% mencionan que siempre, un 20% que no existe estabilidad laboral en la institución y el 0% que nunca se brinda capacitación a sus docentes.

Interpretación: Se observa que, la mayoría de los estudiantes del séptimo “B” de la unidad educativa Las Américas, consideran que si existe estabilidad laboral en la institución. Los resultados discrepan con los resultados de los docentes

Pregunta 6: ¿Conoce usted los años de labor de sus docentes en la institución?

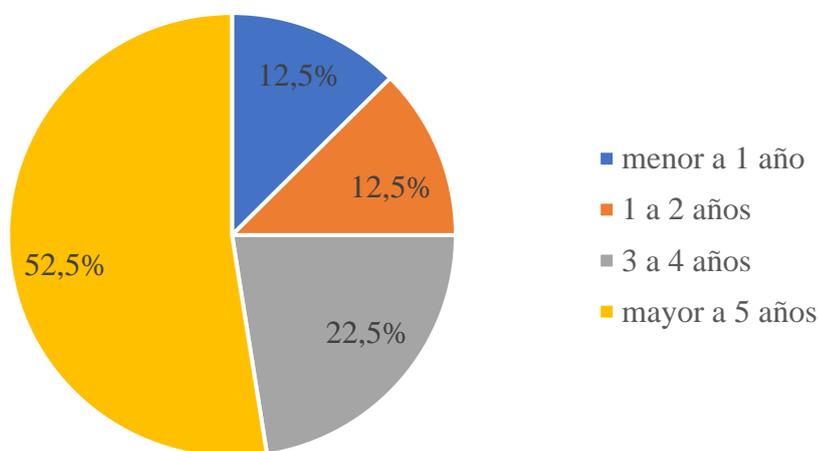
Tabla 16: Años de labor docente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
menor a 1 año	5	12,5%
1 a 2 años	5	12,5%
3 a 4 años	9	22,5%
mayor a 5 años	21	52,5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 16: Años de labor docente



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: Del total de 40 estudiantes encuestados que representa al 100%, el 52,5%, manifiestan que sus docentes laboran por más de 5 años en la institución, el 22% mencionan que, de 3 a 4 años, un 12,5% de 1 a 2 años e igualmente un 12,5% menos de 1 año.

Interpretación: Se observa que, la mayoría de los estudiantes, manifiestan que los docentes laboran por más de 5 años dentro de la unidad educativa dando a entender que si existe una planta docente estable la cual es esencial al momento de formar vínculos con sus estudiantes.

Pregunta 7: ¿El desempeño del docente determina el rendimiento académico?

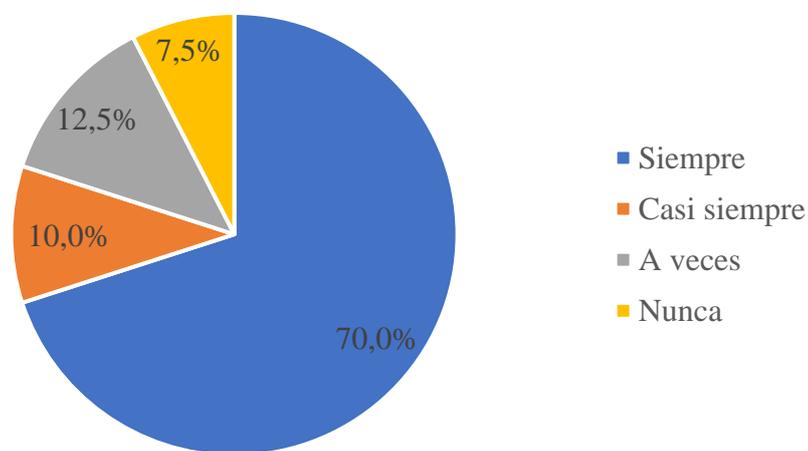
Tabla 17: El desempeño docente determina el rendimiento académico

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	70%
Casi siempre	4	10%
A veces	5	12,5%
Nunca	3	7,5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 17: El desempeño docente determina el rendimiento académico



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: Del total de 40 estudiantes encuestados que representa al 100%, el 70%, manifiestan que el desempeño del docente siempre determina en el rendimiento académico, el 12% mencionan que a veces, un 10% casi siempre y un 7,5% que nunca determina el rendimiento.

Interpretación: Se observa que, la mayoría de los estudiantes, manifiestan que el desempeño del docente si determina el rendimiento académico de los estudiantes, esto significa que el docente deba manejar de manera eficiente, las teorías de aprendizaje, el currículo, la planificación, los recursos, la metodología, la evaluación de los aprendizajes, entre otros aspectos para asegurar la calidad del aprendizaje en los estudiantes.

Pregunta 8: El bajo rendimiento académico de los estudiantes se debe a:

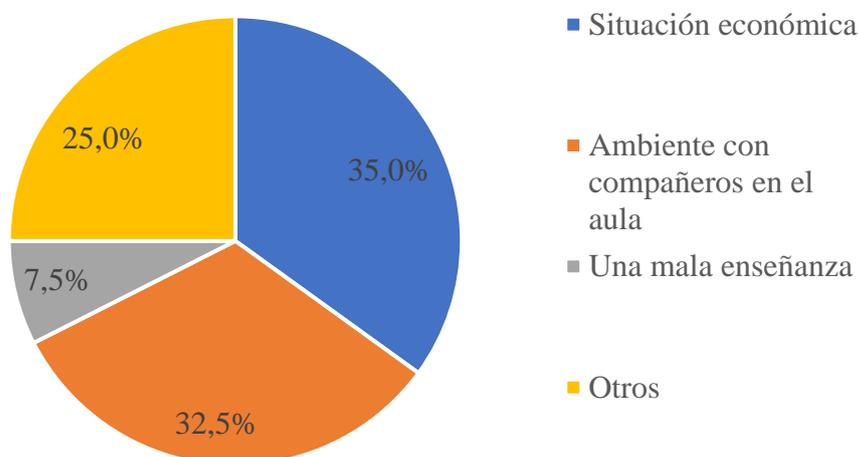
Tabla 18: Bajo rendimiento académico

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Situación económica	14	35%
Ambiente con compañeros en el aula	13	32,5%
Una mala enseñanza	3	7,5%
Otros	10	25%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 18: Bajo rendimiento académico



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: Del total de 40 estudiantes encuestados que representa al 100%, el 35%, manifiestan que el bajo rendimiento de los estudiantes se debe a la situación económica de los mismos, el 32,5% siempre mantienen una buena relación con sus docentes, el 30% mencionan que casi siempre y el 12,50% a veces.

Interpretación: Se observa que, la mayoría de los estudiantes manifiestan que la situación económica de los estudiantes es la principal causa por la cual existe bajo rendimiento académico, ya que existen estudiantes que carecen de los recursos para satisfacer sus necesidades básicas y educativas dado a esta crisis epidemiológica causada por la pandemia.

Pregunta 9: ¿Mantiene buenas relaciones con sus docentes?

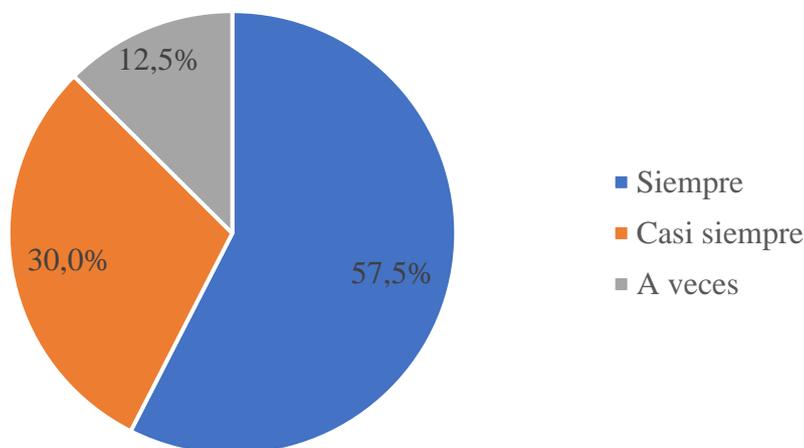
Tabla 19: Buena relación con los docentes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	57,5%
Casi siempre	12	30%
A veces	5	12,5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 19: Buena relación con los docentes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: Del total de 40 estudiantes encuestados que representa al 100%, el 57,50%, manifiestan que siempre mantienen una buena relación con sus docentes, el 30% mencionan que casi siempre y el 12,50% a veces.

Interpretación: Se observa que, la mayoría de los estudiantes, mantienen buenas relaciones con los docentes lo que da a entender que existe un buen ambiente entre los docentes y estudiantes de la Unidad Educativa las Américas, lo cual es beneficioso para el logro eficaz de las metas y los objetivos propuestos.

Pregunta 10: ¿De las siguientes opciones a cuál le otorga usted mayor importancia, para alcanzar un alto rendimiento escolar?

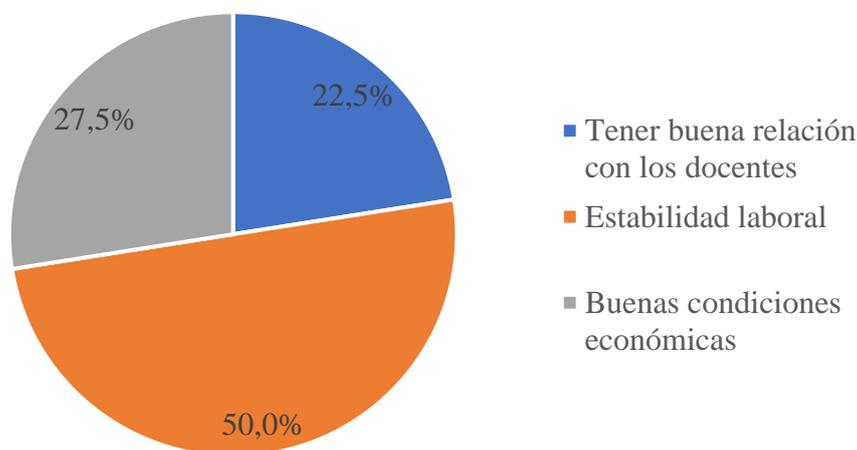
Tabla 20: Mayor importancia para alcanzar un alto rendimiento

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Tener buena relación con los docentes	9	22,5%
Estabilidad laboral	20	50%
Buenas condiciones económicas	11	27,5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Gráfico 20: Mayor importancia para alcanzar un alto rendimiento



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de séptimo “B” de la Unidad Educativa Las Américas

Elaborado por: López (2021)

Análisis: Del total de 40 estudiantes encuestados que representa al 100%, el 50%, mencionan que para alcanzar un alto rendimiento escolar es necesario la estabilidad laboral docente, el 27,5% tener buenas condiciones económicas y el 22,5% tener buenas relaciones con los docentes.

Interpretación:

La mayoría de los estudiantes le dan mayor importancia a la estabilidad laboral docente para alcanzar un alto rendimiento académico, dado que la estabilidad laboral es de suma importancia para que sus necesidades sean logradas y a si los docentes puedan dar el cien por ciento en su labor

3.3. Discusión

La información obtenida en la presente investigación se enfocó en el análisis de la estabilidad laboral docente y el desempeño académico de los estudiantes del paralelo séptimo “A” de la Unidad Educativa las Américas del cantón Ambato. En tal virtud, se tomó en cuenta las principales manifestaciones de diversos autores sobre estudios similares para poder contrastar con la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos como son, el cuestionario sobre la estabilidad laboral docente y el desempeño académico de los estudiantes. De esta manera se proporcionó conceptos más reales y ajustados a nuestro contexto sobre ambas variables ya mencionadas.

Comenzaremos por considerar la estabilidad laboral docente y si esta existe dentro de la Unidad educativa las Américas, y en cuanto a los docentes y estudiantes afirman que si existe siendo que Sánchez (2020) manifiesta que **“la estabilidad de los maestros se constituye en un factor fundamental en la prestación del servicio educativo y, cobra aún más relevancia en aquellas organizaciones en las cuales asumen la calidad como base de dicho servicio”** (p.6). González (2011) considera que **“la estabilidad de un maestro incide al nivel institucional al buen ambiente y generación de proyectos, además de que, en términos del aula, favorece el desarrollo de las relaciones afectivas y sociales, así como en los sentimientos de confianza y seguridad en el alumno”** (p.35).

En los motivos por los cuales los docentes desisten de la institución se encuentra el exceso de trabajo que según Barzola (2018) **“los trabajadores que se encuentran sometidos a largas jornadas de trabajo o que se encuentran en ambientes no actos o propicios para la realización del trabajo se ven afectados por el estrés”** (p.9). el cual debe de ser evitado para que la efectividad en la productividad dentro de la institución incrementemos debemos evitar que estas consecuencias se manifiesten en los trabajadores y debemos tener en cuenta las posibles situaciones o causas que produzcan el estrés en los trabajadores.

Otro los factores que los docentes consideran afectan a la estabilidad laboral del personal docente es la remuneración que estos perciben, siendo de \$748 y que pese a cubrir la canasta básica, los docentes deben pagar también servicios, alquileres y cubrir otros gastos. No obstante, según Castro (2007), **“no parece haber relación entre remuneraciones docentes y la calidad en la educación brindada”** (p.15). Ya que según una confirmación indirecta a esa hipótesis sería el hecho de que las escuelas privadas de muy buen nivel no siempre pagan mejores salarios que las públicas para lograr de los maestros la calidad deseada.

En cuanto a si la institución ofrece capacitación a los docentes para mejorar el desempeño tanto los docentes como los estudiantes concuerdan en que solo a veces se dan estas capacitaciones las cuales son de gran importancia. Calvo (2003) menciona que **“los programas de formación y actualización docente han tenido una influencia positiva, sin lugar a dudas, en la labor educativa que llevan a cabo las instituciones de educación y los docentes, confirmando así la importancia de la formación y su impacto positivo”** (p.27). He ahí la necesidad de fomentar las capacitaciones docentes para atender con mayor eficacia y eficiencia a un número creciente de estudiantes, así como que el mejoramiento en la calidad de la educación exigía una preparación idónea del personal académico

Con relación al rendimiento de los estudiantes Renata (2006) define el **“nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso enseñanza aprendizaje en el que participa”** (p.25). Se logró apreciar que si se ve afectada si no existe una estabilidad laboral en el personal docente. Cano (2001) menciona que el desempeño académico va junto a la calidad y a la eficiencia del sistema, es más, el desempeño educativo se presenta, normalmente, como un índice para valorar la calidad global del sistema educativo.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- A través de la revisión bibliográfica de los diferentes autores investigados, se estableció que la estabilidad laboral de los docentes es un factor de suma importancia dentro de la educación. Donde si existen ambientes favorables que ayuden a disminuir los niveles de estrés, además de fortalecer las relaciones existentes entre los docentes incentivando a los mismos existirá un mayor desempeño docente. Dando como resultado que dentro de las aulas favorezca al desempeño académico de los estudiantes. Por lo tanto, con una adecuada estabilidad laboral se logra alcanzar con mayor facilidad los objetivos y cumplir las misiones de la educación en especial al tratarse de la formación de los estudiantes y la calidad de la educación.
- Se determinó que entre los problemas más relevantes que afectan a la estabilidad laboral del personal docente de la Unidad Educativa Las Américas, se encuentra la falta de capacitaciones que brinda la institución a los docentes, siendo esta de gran importancia para ir actualizando los conocimientos y aptitudes necesarias para enfrentar a los nuevos retos que se presenten. Otro de los factores son las remuneraciones que perciben en donde no se les brindan incentivos que motiven a seguir mejorando. El exceso de trabajo también es un factor que afecta a los docentes dado que causa estrés afectando a la salud mental y física. Por último, tenemos las relaciones que mantienen con otros docentes donde no siempre son las mejor y por esto no siempre existe un trabajo en conjunto para ir mejorando en la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes.
- Las conclusiones y recomendaciones planteadas, se las obtuvieron a través de la investigación bibliográfica junto a la obtención de los resultados de las encuestas

realizadas a los docentes y estudiantes del séptimo grado paralelo “A” de Educación General Básica de la Unidad Educativa Las Américas. Estas demuestran que pese a existir estabilidad laboral dentro de la institución si existen factores que llegan afectar a la estabilidad laboral del personal docente lo cual afecta en el desempeño académico de los estudiantes.

4.2. Recomendaciones

- Motivar a los docentes mediante la visión y el liderazgo de la dirección la cual permita al docente sentirse identificado y con un alto grado de pertenencia dentro de la Unidad Educativa. Además de brindar un buen ambiente de trabajo donde los niveles de estrés puedan ser atendidos para mantener una planta docente de calidad la cual pueda a si enfocarse en su totalidad al desempeño académico de los estudiantes aumentando la calidad de educación que se brinda dentro de la institución.
- Fortalecer la estabilidad laboral del personal docente, brindándoles con más frecuencia capacitaciones que les ayuden a seguir mejorando. En cuanto a la su remuneración es cuestión de que se elabore un mejor escalafón docente el cual esté acorde a sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación el cual brinde incentivos a la preparación. En el exceso de trabajo se busca disminuir ciertas actividades extracurriculares para que disminuya el estrés laboral y que se preocupe por la satisfacción de los intereses y necesidades, finalmente afianzar el compañerismo entre los docentes para que el trabajo en conjunto mejore en post beneficio de la educación.
- Continuar con la investigación propuesta en otros contextos con una población más representativa para así comprobar o refutar los hallazgos del presente estudio. Así pues, se sugiere que los futuros estudios contemplen como sujetos de investigación a docentes de unidades educativas particulares y públicas para contrastar los resultados y entender de mejor manera la estabilidad laboral docente y su incidencia en el desempeño académico de los estudiantes

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador, M. (2016). La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados. *MEP*.
- Barzola, J. B. (2018). EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL. *UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO*, 16.
- Calvo, J. (2003). Enseñanza Centrada En El Desarrollo De Estudiantes Universitarios. *Revista de la Educación Superior*.
- Camarena, Chavez y Gomez. (1985). Reflexiones en torno al rendimiento escolar y a la eficiencia terminal. *Revista de la Educación Superior*.
- Cano, J. (2001). El rendimiento escolar y sus contextos. *Complutense de Educación*.
- Castro, C. d. (2007). La remuneración de los maestros en América Latina: ¿Es baja? ¿Afecta la calidad de la enseñanza? *PREAL*.
- Chehaybar y Kuri. (2003). Formacion Docente.
- Chiavenato. (2009). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. *McGraw-Hill interamericana editores, S.A.*
- Cladellas, Castelló, Parrado. (2017). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Salud Pública*.
- D, D. (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional. *Editorial Legis*, 23.
- Díaz, H., & Saavedra, J. (2001). La carrera del maestro en el Perú: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño. *Grupo de Análisis para el Desarrollo*, 7.
- E, O. (s.f.). Psicología Organizacional. 273.
- Guadalupe, C. G. (2017). Factores que inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Politécnica del Valle de Toluca. *Universidad Politécnica del Valle de Toluca*, 91-108.
- Guzman, A. R. (2002). Estudio Analítico de la Ley del Trabajo. *Ediciones Libra*.
- Herdia y Cannon. (2017). Estudios Sobre Desempeño Académico. *México: Nómade*.
- Isaza y Henao. (2012). Actitudes-estilo de enseñanza su relación con el rendimiento académico. *International Journal* .
- LOEI. (2020). Ley Organica de Educación Intercultural Ecuador.
- Marín Boscan, F. J. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Cuestiones Jurídicas*, vol. IX, núm.

- Morales Sánchez, Morales Sánches, Holguín Quiñones. (2016). Rendimiento escolar. *Instituto Politecnico Nacional*.
- Peniche, Mac, Guzman, Mora. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros . *Universidad Autónoma de Aguascalientes, México*.
- Piñeiro, Luis Jaime y Alberto Rodríguez. (1998). Los insumos escolares en la educación secundaria y su efecto sobre el rendimiento académico de los estudiantes. *Human Development Department, 255*.
- Portero, G. L. (2017). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X. *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*.
- Puedmag Estrada, A. M. (2017). La rotación de docentes y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes de octavo de básica a tercero de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Federico Engels” de la Ciudad de Quito, año 2017. *Quito: UCE*.
- Quilonago, F. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. *Universidad Central del Ecuador*.
- Ramos, L. J. (2020). ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS DOCENTES DE UNA FACULTAD DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR. *ESPOL*.
- Sánchez, D. T. (2020). FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA DESERCIÓN Y EN LA FIDELIZACIÓN DE LOS DOCENTES Y SUS DIFERENCIAS SEGÚN LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS. *UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ*.
- Sistema Nacional de Evaluacion. (s.f.).
- Verónica, Q. F. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, 67*.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN UNIDAD DE TITULACIÓN

Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba (Campus Huachi) / Teléfono (03) 2 990-261/Casilla 334
Ambato-Ecuador

Ambato 11 octubre, 2021
Res. N° FCHE-CD-2880-2021

Señores/as

LÓPEZ MANJARREZ DIEGO ARMANDO

Estudiante de la Carrera de Educación Básica, Modalidad Presencial

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

Presente

De mi consideración:

Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el 11 octubre 2021, en atención a los requerimientos del estudiante LÓPEZ MANJARREZ DIEGO ARMANDO sobre el tema preliminar: "LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO GRADO PARALELO "A" DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LAS AMÉRICAS" DEL CANTÓN AMBATO." por usted propuesto resuelve:

APROBAR LA MODALIDAD DE TITULACION PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y EL TEMA PRELIMINAR: "LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO GRADO PARALELO "A" DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LAS AMÉRICAS" DEL CANTÓN AMBATO" PROPUESTO POR EL ESTUDIANTE EN MENCIÓN, AUTORIZÁNDOLE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

DESIGNAR COMO TUTOR SUGERIDO PARA LA REVISION DEL TEMA PRELIMINAR DR. RAÚL YUNGÁN

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
SEGUNDO VICTOR
HERNANDEZ DEL
SALTO

RAUL
YUNGAN
YUNGAN

Firmado digitalmente
por RAUL YUNGAN
YUNGAN
Fecha: 2021.10.23
19:24:15 -05'00'

Dr. Mg. Víctor Hernández del Salto

PRESIDENTE

CC.TUTOR SUGERIDO
SECRETARIA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMERICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTOS

TEMA APROBADO

Ambato, 22/10/2021

Doctor
Marcelo Núñez
PRESIDENTE DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Presente.

De mi consideración:

DIEGO ARMANDO LÓPEZ MANJARREZ con cédula de ciudadanía N°1803794039 estudiante del Noveno Nivel, del ciclo académico octubre 2021 – febrero 2022, de la Carrera de Educación Básica, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, solicito se realice la evaluación y aprobación de la Propuesta del perfil del trabajo de titulación con el tema: " LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO GRADO PARALELO A DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LAS AMÉRICAS", DEL CANTÓN AMBATO", correspondiente a la modalidad presencial, además solicito se designe un tutor para el desarrollo del mismo, para lo cual me permito sugerir al DR. RAÚL YUNGÁN YUNGÁN, MG

Por la favorable atención que se dé al presente, agradezco y suscribo

Atentamente,



Nombre del estudiante: Diego Armando López Manjarrez
Cédula de Ciudadanía: 1803794039
No teléfono convencional: 032419899
No teléfono celular: 0983157698
Correo electrónico: diego_95_lop@hotmail.com

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 01/10/2021

Doctor
Marcelo Núñez
Presidente
Unidad de Titulación
Carrera de Educación Básica
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Presente.

De mi consideración:

Yo, Mg. Verónica Narcisa López Falcón, en mi calidad de Rectora de la Unidad Educativa "Las Américas", me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema: «LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO GRADO PARALELO A DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LAS AMÉRICAS", DEL CANTÓN AMBATO» propuesto por el señor DIEGO ARMANDO LÓPEZ MANJARREZ, portador de la cédula de ciudadanía N° 1803794039, estudiante de la Carrera de Educación Básica, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

.....
Mg. Verónica Narcisa López Falcón
Rectora de la Unidad Educativa "Las Américas"
Cédula de ciudadanía: 1804156485
N° teléfono convencional: 032822025
N° teléfono celular: 0999749285
Correo electrónico: uela.americas@gmail.com



Colocar sello de la institución y
firma real o electrónica del
Director o Rector.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

ENCUESTA APLICADA A DOCENTES

Objetivo: Analizar la relación entre la estabilidad laboral del personal docente en el desempeño académico de los estudiantes de séptimo grado paralelo A de la Unidad Educativa “Las Américas”, del cantón Ambato.

Instrucciones: Conteste y seleccione la respuesta usted crea correcta marcando con una X.

Preguntas:

1) ¿Existe estabilidad laboral en la institución?

	SI
	NO

2) ¿Cuál es su nivel profesional académico?

	Bachiller
	Licenciado/a
	Maestría
	Doctorado/PHD

3) ¿Por qué motivo considera usted que los docentes desisten de la Institución?

	Exceso de trabajo
	Remuneración
	Ambiente Laboral
	Otros

4) ¿Su título profesional es de docente?

	SI
	NO

5) ¿La institución le ofrece capacitación para mejorar su desempeño?

SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
---------	--	--------------	--	---------	--	-------	--

6) ¿Cuántos años tiene de labor como docente en la institución?

	menor a 1 año
	1 a 2 años
	3 a 4 años
	mayor a 5 años

7) ¿El desempeño del docente determina el rendimiento académico?

SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
---------	--	--------------	--	---------	--	-------	--

8) El bajo rendimiento académico de los estudiantes se debe a:

	Situación Económica
	Ambiente con compañeros
	Una mala enseñanza
	Otros

9) ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros?

SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
---------	--	--------------	--	---------	--	-------	--

10) ¿De las siguientes opciones a cuál le otorga usted mayor importancia, para alcanzar un alto rendimiento escolar? (Coloque el número de orden a la izquierda del 1 al 3)

	Tener buena relación con los compañeros
	Estabilidad docente
	Buenas condiciones Económicas

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES

Objetivo: Analizar la relación entre la estabilidad laboral del personal docente en el desempeño académico de los estudiantes de séptimo grado paralelo A de la Unidad Educativa “Las Américas”, del cantón Ambato.

Instrucciones: Conteste y seleccione la respuesta usted crea correcta marcando con una X.

Preguntas:

1) ¿Existe estabilidad laboral en la institución?

	SI
	NO

2) ¿Conoce el nivel académico de sus docentes?

	Bachiller
	Licenciado/a
	Maestría
	Doctorado/PHD

3) ¿Por qué motivo considera que los docentes desisten de la Institución?

	Exceso de trabajo
	Remuneración
	Ambiente Laboral
	Otros

4) ¿Conoce si sus docentes tienen título en educación?

	SI
	NO

5) ¿La institución ofrece capacitación a sus docentes para mejorar su desempeño?

SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
---------	--	--------------	--	---------	--	-------	--

6) ¿Conoce usted los años de labor de sus docentes en la Institución?

	menor a 1 año
	1 a 2 años
	3 a 4 años
	mayor a 5 años

7) ¿El desempeño del docente determina el rendimiento académico?

SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
---------	--	--------------	--	---------	--	-------	--

8) El bajo rendimiento académico de los estudiantes se debe a:

	Situación economía
	Ambiente con compañeros
	Una mala enseñanza
	Otros

9) ¿Mantiene buenas relaciones con sus docentes?

SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
---------	--	--------------	--	---------	--	-------	--

11) ¿De las siguientes opciones a cuál le otorga usted mayor importancia, para alcanzar un alto rendimiento escolar? (Coloque el número de orden a la izquierda del 1 al 3)

	Tener buena relación con los compañeros
	Estabilidad docente
	Buenas condiciones Económicas

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

NOTA:

Las encuestas aplicadas son una adaptación unas encuestas realizadas por **Puedman (2017)** en su trabajo de titulación con el tema **“La rotación de docentes y su incidencia en rendimiento académico de los estudiantes de octavo de básica a tercero de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Federico Engels” de la Ciudad de Quito, año 2017”**.

LINK:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14042/1/T-UCE-0010-CA002-2017.pdf>