



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

Proyecto de titulación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial

TEMA:

“EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS
PROFESORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 19 DE SEPTIEMBRE DEL
CANTÓN SALCEDO.”

AUTOR: Diego Alejandro Guevara Hidalgo

TUTOR: Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

Ambato - Ecuador

2019

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán, con C.I. 0601878531, en calidad de tutor del Trabajo de Titulación, sobre el tema: “EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS PROFESORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 19 DE SEPTIEMBRE DEL CANTÓN SALCEDO.”, desarrollado por el señor Diego Alejandro Guevara Hidalgo, egresado de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, 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.



Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

CI. 0601878531

TUTOR

AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Diego Alejandro Guevara Hidalgo, declaro que el presente trabajo de titulación con el tema: “EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS PROFESORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 19 DE SEPTIEMBRE DEL CANTÓN SALCEDO.”, se encuentra basado en la experiencia profesional, estudios realizados en transcurso de la carrera, su revisión bibliográfica y de campo, se ha obtenido las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. El conjunto de ideas, opiniones y comentarios específicos en este informe de investigación son de exclusiva responsabilidad del autor.



Diego Alejandro Guevara Hidalgo

CI. 1805205844

AUTOR

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Al Honorable Consejo directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “**EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS PROFESORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 19 DE SEPTIEMBRE DEL CANTÓN SALCEDO.**”, presentado por el Sr. Diego Alejandro Guevara Hidalgo, egresado de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Titulación, APRUEBAN el referido trabajo, debido a que cumple con los requerimientos básicos, técnicos, científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los trámites.

COMISIÓN



Ing. María José Mayorga

C.I. 1804289740

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO**



Ing. Mg. Luis Tello

C.I. 1801405141

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO**

DEDICATORIA

El siguiente proyecto de Investigación se lo dedico a mis padres Yolanda Hidalgo y Víctor Guevara y todos los que me han apoyado y han confiado en mí en el transcurso de mi carrera.

A mi madre por siempre apoyarme y brindarme su confianza en los momentos difíciles por siempre estar a mi lado aconsejándome y ayudándome a que mis sueños se cumplan, por su constancia que ha sido la fuerza que me impulso a lograr y cumplir con mis metas y sobre todo por ser un ejemplo en mi vida.

A mis hermanos Mariela Guevara y David Guevara que han sido de gran apoyo en mi vida y que siempre he podido contar con ellos en momentos buenos y en especial en momentos difíciles me han alentado a seguir adelante.

Este triunfo cumplido es para todos los que en el transcurso de mi carrera me apoyaron incondicionalmente desde el momento en que decidí ser un profesional

AGRADECIMIENTO

Primero quiero agradecer a Dios por ser la fuerza que me ha impulsado día a día a cumplir con mi meta.

A mi madre el mayor agradecimiento por su esfuerzo y apoyo incondicional, por darme el milagro de la vida y siempre recordándome que debo ser un profesional de ética y que jamás debo rendirme en los problemas de la vida.

A mi hermano David Guevara por apoyarme con sus consejos y enseñanzas alentándome siempre seguir adelante, siendo mi acompañante siempre en el camino de mi vida.

A mi hermana Mariela Guevara quien me ha apoyado con su cariño y paciencia guiándome y ayudándome siempre en los momentos buenos y malos siendo un pilar fundamental en el transcurso de mi carrera profesional.

A mi tutor Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán quien me ha ayudado con sus conocimientos en el transcurso de mi carrera y proyecto universitario.

A mis docentes por sus consejos y conocimientos impartidos durante la carrera.

A la Universidad Técnica de Ambato por ayudarme a crecer como profesional donde se me ha permitido aprender nuevos conocimientos para mi desarrollo ético y profesional

INDICE GENERAL DE TABLAS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE GENERAL DE TABLAS	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCION	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO I.....	2
MARCO TEÓRICO.....	2
1.1 Antecedentes investigativos	2
1.2 Objetivos.....	5
1.2.1 Objetivo General	5
1.2.2 Objetivos Específicos	5
CAPITULO II.....	8
METODOLOGIA.....	8
2.1 Recursos	8
2.2 Método	10
2.2.1 Modalidades Básicas de la Investigación	10
2.2.2 Tipos o niveles de Investigación.....	11

2.2.3 Descripción de modelo de investigación.....	12
2.2.4 Operacionalización de Variables	12
2.2.5 Población y Muestra.....	15
2.2.6 Recolección de Información	15
2.2.7 Plan de Procesamiento de Información	16
CAPITULO III	19
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
3.1 Análisis e Interpretación de resultados (Clima Laboral).....	19
3.2 Análisis de e interpretación de resultados “Desempeño Laboral”	29
3.2 Verificación de Hipótesis	43
CAPITULO IV	46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
4.1 Conclusiones.....	46
4.2 Recomendaciones	47
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	48
ANEXOS.....	52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Recursos para la Investigación.....	9
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente.....	12
Tabla 3. Operaconalización de la variable dependiente.....	14
Tabla 4. Plan de recolección de Información	15
Tabla 5 Matriz de Análisis de Test Estadístico	18
Tabla 6. Dimensión de estilo de dirección	19
Tabla 7. Dimensión de sentido de pertenencia	21
Tabla 8. Dimensión de disponibilidad de recursos	23
Tabla 9. Dimensión de valores colectivos.....	25
Tabla 10. Clima Laboral Global	27
Tabla 11. Dimensión de Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas	29
Tabla 12. Dimensión de Cumplimiento de Normas y Reglamentos.....	32
Tabla 13. Resultado global de desempeño laboral	34
Tabla 14. Género de los Docentes	36
Tabla 15. Tabla Cruzada Género y Clima Laboral.....	37
Tabla 16. Tabla Cruzada Jornada y Clima Laboral	38
Tabla 17. Tabla Cruzada Edad y Clima Labora	39
Tabla 18. Tabla Cruzada Género y Desempeño Laboral	40
Tabla 19. Tabla Cruzada Jornada y Desempeño Laboral.....	41
Tabla 20. Tabla Cruzada Edad y Desempeño Laboral.....	42
Tabla 21. Pregunta P.21 de Clima Laboral y P.1.5 de Desempeño Laboral	44
Tabla 22. Pregunta P.21 de Clima Laboral y P2.1 de Desempeño Laboral	44

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Dimensión de estilo de dirección	19
Gráfico 2. Dimensión de sentido de pertenecía.	21
Gráfico 3. Dimensión de disponibilidad de recursos	23
Gráfico 4. Dimensión de valores colectivos.....	25
Gráfico 5. Clima laboral global	27
Gráfico 6. Dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas	29
Gráfico 7. Dimensión de Cumplimiento de Normas y Reglamentos.....	32
Gráfico 9. Resultado global de desempeño laboral	34
Gráfico 10. Género de los servidores.....	36

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: “El clima laboral y su incidencia en el rendimiento de los profesores de la unidad educativa 19 de septiembre del Cantón Salcedo.”

Autor: Diego Alejandro Guevara Hidalgo

Tutor: Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación se realizó en la Unidad Educativa 19 de Septiembre cantón Salcedo y el objetivo principal fue establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes, con la finalidad de descubrir aspectos negativos que puedan causar problemas en el entorno laboral de los docentes para plantear medidas preventivas dentro de la Institución. La evaluación del clima organizacional se efectuó mediante el instrumento de evaluación de clima laboral que consta de 40 preguntas, mismo que fue aplicado de forma física, los datos fueron codificados e ingresados en el software SPSS para su respectivo análisis y elaborar el diagnóstico de clima laboral de la Unidad Educativa. Los resultados obtenidos de desempeño laboral se correlacionaron con los resultados de la evaluación de desempeño docente efectuado en el año 2018. El tipo de metodología utilizada es cualitativa y cuantitativa debido a que se plantearon hipótesis que fueron comprobadas mediante análisis estadísticos, el estudio es transversal por cuanto se aplicaron encuestas en un momento determinado. Las encuestas se aplicaron a toda la población que estuvo conformada por 80 docentes de las jornadas matutina y vespertina, consecuentemente no fue necesario realizar el muestreo probabilístico, también se aplicaron factores de inclusión. Los datos obtenidos por parte del instrumento de clima laboral y los datos de la evaluación del desempeño docente 2018 fueron analizados y codificados mediante la prueba estadística Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño laboral, gestión del talento humano, liderazgo y Satisfacción laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
CAREER OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

Topic: “Labor climate and its impact on the labor performance of workers in the educational unit September 19 canton Salcedo”

Author: Diego Alejandro Guevara Hidalgo.

Tutor: Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

ABSTRACT

This investigation project was made in Educational Unit on September 19 in the canton at Salcedo and the main objective was to establish the relationship between the organizational weather and the labor performance of the teachers, with the goat of discovering negative aspects that can cause problems in the work environment of the teacher to establish preventive measures within the institution. The evaluation of the organizational weather was made effective thru the instrument of evaluation of the labor weather that is made up at 40 questions and was applied in a physical way, the software SPSS for its respective analysis and to elaborate the diagnostic of labor weather of the Educational Institution Unit. The obtained results of labor performance is correlated with the results of the teacher’s performance evaluation of 2018. The type of used mythology in quality and quantity due to that there were hypothesis that were proven thru statistical analysis, were applied at a given time. The polls applied to the whole population that was conformed of 80 teachers of the morning and evening shifts, consequently it was not necessary to perform probabilistic sampling, and inclusion factors were also applied. The data of the evaluation of the teacher’s performance in 2018 were finalized and coded thru the Rho of spearman statistical tryout for the confirmation of the hypothesis.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Human Talent Management, Leadership and Job Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo identificar el clima organizacional y su incidencia con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre cantón Salcedo, el mismo que consta de cuatro capítulos, desarrollados de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, de la Universidad Técnica de Ambato, para la modalidad proyecto de titulación, y está organizado de la siguiente manera.

CAPÍTULO I.- En este capítulo se desarrolla el marco teórico del proyecto de titulación, se describe las investigaciones que preceden y sirven de base al presente estudio, se menciona las tesis más relevantes sobre la temática abordada, artículos científicos publicados en bases de datos virtuales y libros. También se incluye los objetivos planteados y se explican cómo se alcanzaron.

CAPÍTULO II.- Se describe la metodología que se utiliza, su fundamentación, el nivel de investigación, población y muestra, se detalla las técnicas e instrumentos que serán de utilizados en el desarrollo del trabajo de investigación, se especifica el plan de recolección, procesamiento de datos y análisis de información.

CAPÍTULO III.- En este capítulo se realiza el análisis e interpretación de resultados obtenidos, se incluye tablas, gráficos, se plantea la hipótesis, la aplicación del análisis estadístico, se explica si la hipótesis es de aceptación o rechazo.

CAPÍTULO IV.- Se desarrolla las conclusiones y recomendaciones acerca de las dos variables en base a los resultados obtenidos del cuestionario escala de Clima Organizacional y del análisis de los resultados de la evaluación del desempeño laboral docente, observaciones, investigaciones, análisis estadísticos. Seguido se detalla las referencias bibliográficas utilizadas dentro el proyecto de investigación. Se finaliza con los anexos respectivos; el Anexo 1 que consta del cuestionario Escala de Clima Organizacional, consta de 40 preguntas; el Anexo 2 que corresponde al informe de los resultados de la evaluación del desempeño; y finalmente el Anexo 3 que corresponde a la propuesta.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

El clima laboral consiste en un conjunto de rasgos que envuelve a los empleados en el medio ambiente organizacional y que marca una gran diferencia de una empresa con otra para convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma organización, dentro de este se integran varios factores entre los que destacan: que es externo al individuo, lo rodea y existe en la realidad organizacional. Este clima está relacionado con la motivación en el empleo debido a que afecta claramente a la satisfacción de los individuos pues al verse rodeados dentro de un buen clima laboral responden de una mejor manera a los estímulos y colaboran con sus líderes para lograr el cumplimiento de objetivos de la organización y de esta manera lograr con mayor facilidad la ejecución de metas comunes. (Hernandez, 2015)

La historia del comportamiento organizacional tiene sus raíces en el enfoque conductista de la administración, en donde se pretende que la atención se fija en las necesidades de los trabajadores y por ende crea una mayor satisfacción y productividad. Esto se creyó dado a los estudios que desarrolló Hawthorne, en donde cada vez que subía la luz en una subsidiaria aumentaba el rendimiento de los empleados; bajaron la intensidad de la luz y el rendimiento siguió subiendo, en conclusión, los empleados se sentían importantes ya que estaban siendo vigilados. Pero esta afirmación ha sido criticada por falta de sustento científico. (Bonilla, 2016).

De acuerdo con Villagrán (2017), la ideología de las relaciones humanas se basaba en la creencia de que existe un relación sustancial entre las habilidades administrativas, el estado de ánimo y la productividad. Los empleados llevan varias necesidades sociales al trabajo, al realizar sus labores se convertían en grupos de trabajo. A menudo, estos grupos satisfacen algunas de las necesidades de los trabajadores, siendo estos los más beneficiosos. Entonces se decía que de acuerdo al ambiente, es como iba a hacer la productividad. Aquí se desarrolla la Teoría X y Y de McGregor en donde habla cosas negativas de los trabajadores (X) y la otra positivas (Y).

Bravo (2017), considera un buen clima organizacional cuando los trabajadores desarrollan sus actividades dentro en un medio ambiente interno favorable usando sus

conocimientos y habilidades de una manera conveniente y oportuna, al no ser así constantemente se ve un trabajador insatisfecho con su trabajo aunque un mismo trabajador puede estar satisfecho con algunos puntos en su trabajo e insatisfecho con otras áreas haciendo difícil ubicar si existe una satisfacción completa o parcial. Además de establecer el tipo de satisfacción con la que cuenta, la evaluación del clima laboral ayuda a evidenciar las necesidades de los empleados, así como sus opiniones, esto es importante ya que los empleados son los que se desenvuelven directamente en los conflictos, además las investigaciones del clima laboral proporcionan la resolución de conflictos ocasionados por el flujo incorrecto de la información.

De acuerdo con Campoverde (2017), describe que para ejecutar el análisis del clima organizacional es necesario definir el modelo teórico que se utilizara y gracias a esto se construyen objetivos y se establecen las variables resultantes, después es fundamental definir el instrumento a utilizar, la forma más frecuente para investigar el clima organizacional es la aplicación de cuestionarios, ya que involucra tener contacto directo con las personas.

En relación con Activa (2018), expresa que, a través del tiempo, en las empresas cada vez ha venido tomando más fuerza la idea de que el elemento clave que fija su éxito es la manera en que aprovechan el trabajo de sus empleados, y que éstos son un recurso fuertemente valioso. Con base en esta idea surgió el término "recursos humanos", y nació también la necesidad de saber cómo están siendo dirigidos y si éstos contribuyen a la organización con base en las medidas que desea y necesita ésta. Para conocer esta incógnita es necesario poder evaluar su desempeño

El desempeño laboral es el resultado de evaluaciones de un trabajador dentro de la empresa como es su productividad y como logra las metas de la empresa tanto individuales como colectivas. Según Pedro J (2015), el rendimiento laboral es el efecto de una serie de conductas que dan resultado a las metas de la organización, por ejemplo, obtener beneficios.

La significación de elevar el rendimiento centrándose en la incursión de un mejor ambiente de trabajo sin olvidarse del recurso humano, es la importancia que tiene el clima organizacional en la empresa. El clima organizacional es una condición relativamente estable del entorno total el cual es experimentado por los colaboradores

el mismo que influye en la conducta, y puede ser explicado en términos de valores de un conjunto particular de atributos de un entorno cualquiera. (García, 2017).

El desempeño laboral de un trabajador, dentro de una Institución se la puede analizar mediante una evaluación de desempeño, según Ruben (2018), la evaluación del desempeño de los trabajadores es esencial para cualquier empresa que quiera medir el nivel de productividad interno. Es fundamental para analizar si se está o no cumpliendo las metas y objetivos de los trabajadores y así tomar decisiones que desbloqueen al trabajador y le permitan mejorar su productividad y alcanzar sus metas.

Con la evaluación del desempeño se pretende analizar cómo es el rendimiento de los Docentes en la Unidad Educativa 19 de Septiembre si cumple con las estrategias de enseñanza además de finalizar e innovar los proyectos que tiene cada docente con sus alumnos y si cumple con la actualización de conocimientos que requiere los diferentes distritos educativos, considerando que si no cumple con estos puntos la afectación puede influir de manera negativa tanto individual como colectiva dentro de la Institución, llegando a analizar mediante una evaluación si el nivel de rendimiento de los docentes es el idóneo o no para cumplir las metas establecidas por la Unidad Educativa.

Según Mazariegos (2016), expresa que las organizaciones necesitan conocer cómo están desempeñando sus actividades los trabajadores, a fin de identificar quiénes evidentemente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la evaluación del desempeño, en donde es posible asignar valoraciones a los trabajadores, para que de esta forma se pueda segregar entre empleados efectivos e inefectivos.

El Clima laboral se relaciona conjuntamente con la conducta de los empleados así como en su comportamiento afectando directamente su estabilidad y por consecuencia su desempeño laboral Esta relación que existe entre el clima organizacional y la motivación afecta claramente a la competitividad de una empresa puesto que al optimizar el clima interno se fortalece el rendimiento de los empleados que puede observarse de una forma más clara en los procesos de calidad y elaboración de los productos y servicios, esto es de mucha importancia en el mundo actual ya que se encuentra en constante cambio debido a la globalización (Dueñas, 2015).

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

- *Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la unidad Educativa 19 de Septiembre.*

Para analizar qué relación existe entre las dos variables los objetivos se alcanzan a través de cuatro pasos, el primer paso es el proceso de evaluación del clima laboral mediante la aplicación del cuestionario físico (EDCO) el cual identifica un parámetro a nivel general sobre la percepción que tienen los trabajadores dentro de una institución y la institución sobre ellos, asimismo el test aporta retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales a más de introducir cambios planificados tanto de las actitudes como comportamientos de los sujetos, entre las sub escalas que tiene este cuestionario que nos permiten valorar las características específicas del clima laboral se encuentran las relaciones personales, estilo de dirección sentido de pertenencia estabilidad y valores colectivos que ayudaran a identificar como se encuentra el clima laboral dentro de la Institución, (EDCO) cuenta con libre acceso y se puede adquirir por internet para su respectivo uso, en el segundo paso se codificaron las respuestas obtenidas de las encuestas para ingresarlas al software de la herramienta de evaluación, datos que nos ayudan a determinar cómo se encuentra el clima laboral en la Unidad Educativa 19 de Septiembre cantón Salcedo, el tercer paso corresponde al análisis de resultados de la evaluación del desempeño a los docentes establecido por el ministerio de educación y finalmente el cuarto paso corresponde a la aplicación del método estadístico Spearman que se realizara a través del programa estadístico SPSS Statistics, con el que se encontrara la correlación existente entre los resultados de las dos variables analizadas.

1.2.2 Objetivos Específicos

- *Realizar un diagnóstico del clima laboral a los docentes de la Unidad educativa 19 de Septiembre.*

El primero paso es elegir la metodología a utilizar y mediante un análisis exhaustivo determinar si va acorde a la investigación, para el diagnóstico de clima laboral se elegirá el tipo de instrumento que cumpla con los parámetros de valoración y si es la correcta con el fin de ser aplicada a los miembros de la Institución y así obtener información clara de lo que se quiere identificar, para ello se extendió una carta

compromiso al rector del colegio solicitando el permiso pertinente con el objetivo de dar paso a la aplicación del instrumento de evaluación, para obtener la información solicitada se convocó a todos los docentes de la institución con la finalidad de confirmar su asistencia, lo cual se realizara en conjunto con el departamento de recursos humanos de la Unidad Educativa 19 de Septiembre, el segundo paso corresponde a la socialización sobre la evaluación, el motivo de la aplicación, la normativa, como se realizara el proceso de obtención de información y su anonimato, en el tercer paso se procederá a la aplicación física del cuestionario /(EDCO), paso que se lo realizara durante 5 días ya que se debe tener flexibilidad en cuanto a la jornada laboral y horario de los docentes, y finalmente el cuarto paso es la recolección de las respuestas obtenidas mediante el tipo de escala establecida en el cuestionario para la obtención de datos, informe y perfil valorativo. Para la presente investigación se tomara en cuenta aquellas personas que han trabajado en la institución desde el año 2017.

- *Identificar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad educativa 19 de Septiembre*

Para cumplir con este objetivo primero se solicitó una autorización mediante un oficio dirigido al rector de la Unidad Educativa 19 de Septiembre solicitando se pueda acceder a la información de la evaluación de desempeño de los docentes con el fin de obtener los resultados que fueron evaluados en el año 2018 la cual es requerida para la investigación, en el segundo paso se realizó la respectiva exploración junto con el vicerrector encargado de los datos estadísticos de los docentes con la finalidad de obtener los resultados de la evaluación del desempeño, la cual se encuentra establecido por el Ministerio de Educación que fueron efectuadas por el área de talento humano, como se establece en la norma técnica con resolución ministerial Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R remitida en el 2018 la evaluación de desempeño docente se realiza desde el 1 de febrero al 31 de diciembre de cada año y son de aplicación obligatoria para todas las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la ley Orgánica del servidor público-LOSEP, en el tercer paso las notas obtenidas por la Evaluación del Desempeño serán procesadas para la respectiva tabulación siendo ingresados al programa SPSS para ser codificados en tablas de frecuencia y finalmente como cuarto paso se procedió al respectivo análisis e interpretación de los resultados.

- *Identificar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral.*

Para este objetivo obtendremos los resultados tanto del clima laboral realizado con el cuestionario (EDCO), y los resultados de la evaluación del desempeño establecida por el ministerio de trabajo y basado en la utilización del programa SPSS Statistics y las hipótesis nos ayudaran a determinar el nivel de influencia de nuestra variable Independiente (Clima Laboral) sobre la variable dependiente (Rendimiento Laboral).

Posterior a la aplicación del cuestionario de clima organizacional y el instrumento de evaluación del desempeño; se realizó la tabulación, codificación, generación de tabla de frecuencias y análisis de los resultados obtenidos durante el estudio utilizando el software estadístico SPSS 25, se procedió a realizar el análisis de Rho de Spearman como instrumentos estadísticos y así determinar qué relación existe entre las dos variables.

- *Presentar una propuesta de mejora de clima organizacional.*

Este objetivo se alcanzó mediante la elaboración de una propuesta de mejora con la utilización de un esquema estratégico, el cual facilitara una implantación de estrategias para optimizar los factores negativos que arrojó la investigación, una vez detectado los puntos perjudiciales se propone la estrategia que debe seguirse para que el destinatario en este caso los docentes perciben de forma significativa la mejora implantada. Los componentes que resalta en este tipo de esquema son: Los objetivos, las metas, los indicadores, acciones, responsable y plazo estos componentes nos ayudaran a verificar como se va a implementar la estrategia en la Institución. El plan de mejora constituye un objetivo del proceso de mejora continua como una de las principales fases a desarrollar dentro del mismo. La elaboración del plan de mejora requiere el respaldo y la implicación de todos los responsables en la Institución, que de una u otra forma tengan relación con la Unidad, además de integrar la decisión estratégica sobre cuáles son los cambios que debe incorporarse a los diferentes procesos de la organización, para que sean traducidos en un mejor servicio percibido. Dicho plan, además de servir de base para la detección de mejoras, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar, así como la incorporación de acciones correctoras ante posibles contingencias no previstas.

CAPITULO II

METODOLOGIA

2.1 Recursos

De acuerdo con Cruz (2015), es un listado de los recursos e insumos que se necesitara para desarrollar la investigación.

Recursos Materiales

Los recursos materiales que estarán involucrados en esta investigación son:

- Papel Bond A4 75 gramos de 500 hojas
- Anillados
- Lápices

Recursos Tecnológicos

Los recursos tecnológicos que estarán involucrados en esta investigación son:

- Computadora
- Proyector
- Impresora
- Copiadora
- Software estadístico IMB SPSS

Recursos Humanos

Los recursos humanos que estarán involucradas en esta investigación son:

- El investigador responsable del proyecto
- Autoridades de la Universidad Técnica de Ambato
- Personal Docentes

Recursos Institucionales

Los recursos Institucionales que estarán involucradas en esta investigación son:

- Biblioteca Física
- Biblioteca Virtual
- Universidad Técnica de Ambato

Recursos Financieros

Los recursos Financieros que estarán establecidos en la tabla 1 de recursos para la investigación

Tabla 1. Recursos para la Investigación

Recursos		
Institucionales	Detalle/Cantidad	Valor
Biblioteca física y virtual UTA	-	-
Universidad Técnica de Ambato	-	-
Unidad Educativa 19 de Septiembre	-	-
Humanos		
Tutor de tesis	-	-
Personal Administrativo (UTA)	-	-
Colaboradores de la Unidad Educativa 19 de Septiembre	-	-
Materiales		
Laptop		
Resma de Hojas	-	400.00\$
Caja de Esferos	2	20.00\$
Impresiones	2	10.00\$
Copias	-	20.00\$
Encuesta Edco	-	10.00\$
Software IBM SPSS Statistics	Libre	0.00\$
Financieros		
Transporte	Unidad Educativa 19 de Septiembre Emplazamientos y UTA	
Alimentación		
Imprevistos		
Presupuesto Total		650.00\$

Fuente: Adaptada de Herrera Luis, M. A. y N. G. (2010). *Tutoría de la investigación científica*

El presupuesto para el desarrollo de la investigación es de: 650,00 dólares, los mismos que serán de autofinanciamiento, por parte del estudiante.

2.2 Método

En la investigación no se manejaron intencionalmente las variables y consecuentemente es no experimental, de tipo correlacional y transversal.

Para el desarrollo de esta sección tomare en consideración la metodología de investigación planteada de acuerdo con Herrera (2010).

Método Cuantitativo

La investigación es cuantitativa pues analiza una realidad latente además su orientación es la comprobación de hipótesis y por su énfasis en el resultado final, se basa en el uso de las estadísticas para poder analizar minuciosamente los resultados que pueden ser expresados de forma matemática, mediante la aplicación de porcentajes, tabulaciones, rangos y datos descriptivos (Sanz, 2018).

La investigación toma un método cuantitativo ya que se evaluará como se encuentra el clima laboral dentro de la institución y para ello se aplicará cuestionarios con escala valorativa que le permitirá a los Profesores de la Unidad Educativa 19 de septiembre exteriorizar su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de escala y por consiguiente mediante instrumentos de evaluación se analizará los resultados y análisis estadísticos realizar la interpretación de la base de datos y medir su nivel de correlación.

Método Cualitativo

La investigación es cualitativa por que trata obtener información de la realidad implicando a personas para poder obtener información para dar solución al problema de la investigación mediante cuestionarios. (Pita, 2018). Se aplicó el método cualitativo en la Unidad Educativa para poder obtener información crítica por parte de los docentes sobre el clima laboral.

2.2.1 Modalidades Básicas de la Investigación

Investigación Bibliográfica- Documental

La investigación es bibliográfica porque se recolecta la información para la construcción del objeto de investigación; se caracteriza por la utilización de

documentos, artículos, papers, libros; para la recolección de datos que permita sustentar la información del proyecto. (Rodríguez M. L., 2018)

Investigación de Campo

La investigación es de campo porque consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurre el problema; es por ello que se debe acudir al lugar de la investigación Unidad Educativa 19 de Septiembre para obtener la información más veras y precisa de la población y su realidad en la empresa, permitiendo conocer en detalle cómo se encuentra el clima organizacional de los trabajadores. (Torres, 2018).

2.2.2 Tipos o niveles de Investigación

Exploratoria

El estudio es exploratorio, debido a que su elaboración requerirá de distintas metodologías, que nos sirven para aumentar el valor de familiaridad con fenómenos respectivamente desconocidos, para poder entender y comprender el problema y emitir un criterio basado en hechos reales y en la propia realidad del problema sobre el clima laboral en los docentes. (Mengibar, 2015). Por esta razón se realizó un estudio exploratorio para profundizar los acontecimientos que se encontraron en la Institución en el momento de la aplicación de los instrumentos.

Descriptiva

Es investigación descriptiva porque permite medir la información recolectada para luego describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base a la realidad del escenario planeado. (Meyer, 2017). Al momento de conocer los datos estadísticos de las variables se realizará una descripción de la información recolectada de los docentes para identificar como se encuentra el clima organizacional y desempeño laboral.

Correlacional

La investigación correlacional es un tipo de investigación no experimental en la que los investigadores evalúan dos variables y constituyen una relación estadística entre las mismas (correlación), sin necesidad de incluir variables externas para llegar a resultados relevantes. (Alston, 2017). Es de investigación correlacional porque busca establecer la relación existente entre Clima Organizacional y Rendimiento Laboral del proyecto investigativo. (Kalla, 2019).

2.2.3 Descripción de modelo de investigación

2.2.4 Operacionalización de Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE					
VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Organizacional					
Concepto	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos		
<p>El clima organizacional se refiere al Conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él.</p> <p>Para las empresas: Es muy importante medir y conocer el grado de clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados. Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño. (Rodríguez A. , 2015)</p>	Relaciones interpersonales	-Item N°1 -Item N°2 -Item N°3 -Item N°4 -Item N°5 -Item N°6	Técnica: Encuesta		
	Estilo de dirección	-Item N°7 -Item N°8 -Item N°9 -Item N°10 -Item N°11		-Instrumento: Escala de Clima Organizacional (EDCO)	
	Sentido de pertenencia	-Item N°12 -Item N°13 -Item N°14 -Ítem N°15 -Ítem N°16			
	Retribución	-Item N°17 -Item N°18 -Item N°19 -Ítem N°20 -Ítem N°21			Unidad Educativa 19 de Septiembre.
	Disponibilidad de recursos	-Item N°22 -Ítem N°23 -Item N°24			

Estabilidad	- Item N°25 -Item N°26 -Ítem N°27 -Ítem N°28 -Item N°29
Claridad y coherencia en la dirección.	- Item N°30 -Item N°31 -Ítem N°32 -Ítem N°33 -Item N°34 - Item N°35
Valores colectivos	-Item N°36 -Ítem N°37 -Ítem N°38 -Item N°39 - Item N°40

Elaborado por: Diego Guevara

Fuente: Adaptado de Fernández Rogelio, C. P. y D. R. M. (2015). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. Revista Cubana de Salud Pública.

VARIABLE DEPENDIENTE

Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE			
VARIABLE DEPENDIENTE: rendimiento Laboral			
Concepto	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento
El rendimiento laboral es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona. (Acosta, 2018)	-Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas. -Cumplimiento de normas y reglamentos. -Disposición al cambio de Educación -Desarrollo Emocional.	Item N°1.1 -Item N°1.2 -Item N°1.3 -Item N°1.4 -Item N°1.5 -Item N°1.6 -Item N°1.7 -Item N°1.8 -Item N°1.9 -Item N°2.1 -Item N°2.2 -Item N°2.3 -Item N°2.4 -Item N°2.5 -Item N°3.1	-Item N°3.2 -Item N°3.3 -Item N°3.4 -Item N°4.1 -Item N°4.2 -Item N°4.3 -Item N°4.4 -Item N°4.5 -Item N°4.6 -Item N°4.7 -Item N°4.8
			Resultado de la Evaluación del desempeño laboral adaptado del formato establecido por el Ministerio de Educación.

Elaborado por: Diego Guevara

Fuente: *Adaptada de* Ministerio del Trabajo (2018) Instructivo para el registro de información en los formatos de evaluación del desempeño.

2.2.5 Población y Muestra

La población encuestada fueron 80 docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre perteneciente al Cantón Salcedo. No se calculó la muestra debido a que la cantidad de docentes no es extensa por lo cual los cuestionarios se aplicaron a toda la población (Pita Fernández, 2010) durante el primer trimestre del 2019.

Criterios de Inclusión

Se han considerado para participar en el siguiente estudio a las personas que se encuentran dentro de los siguientes criterios:

- Que cuenten con la evaluación de desempeño docente del año 2018
- Que se encuentren trabajando dentro de la Institución al menos un año de servicio

Una vez que ya se aplicó el criterio de inclusión, todos los docentes fueron considerados para la presente investigación, debido a que cumplen con los requisitos establecidos.

2.2.6 Recolección de Información

Coimbra (2017), explica que existen diferentes fuentes y técnicas de recolección de información como biografías e instrumentos que sirve para elaborar un plan detallado de procedimientos que aportara a la obtención de datos con un propósito específico.

Tabla 4. Plan de recolección de Información

PREGUNTAS BÁSICAS	RECOLECCIÓN
¿Para qué?	Para establecer la relación que existe entre Clima Organizacional y Rendimiento Laboral.
¿De qué personas u objetos?	Docentes
¿Sobre qué aspectos?	Clima Organizacional, Rendimiento Laboral.
¿Quién?	La investigadora
¿A quiénes?	Docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre

¿Cuándo?	Período académico Agosto - Enero 2020
¿Dónde?	En la Unidad Educativa 19 de Septiembre Cantón Salcedo
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnicas de recolección?	Cuestionario escala de clima organizacional Resultados de la evaluación de desempeño 2018 formato Ministerio del Trabajo
¿Con que?	Cuestionario

Elaboración: *Diego Alejandro Guevara Hidalgo*

2.2.7 Plan de Procesamiento de Información

Clima Organizacional

La recolección de Información se la realizara a través de la técnica encuesta, la cual se caracteriza por ser una herramienta que nos ayuda a la recolección de información sobre un tema específico, la cual analiza datos que servirán para llegar a una conclusión o dar solución a un problema en concreto. (Riquelme, 2019).

La Encuesta de escala de clima organizacional (EDCO), es un instrumento el cual determina la percepción que tienen los colaboradores dentro de la institución y viceversa, de igual manera genera información acerca de actitudes y conductas de los colaboradores en cuanto a los cambios planificados en los procesos institucionales. Tiene un tiempo de aplicación de 40 minutos, el instrumento consta de 40 ítems en escala de respuesta tipo Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca), el cual evalúa dimensiones de relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos. Posee tres intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes en tres niveles y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado, resultado lo siguiente: bajo (40 a 93), promedio (94 a 147), alto (148 y 200). (Gonzalez, Daypo, 2016).

Según (Gonzalez, Daypo, 2016). El instrumento para el diagnóstico del clima organizacional (EDCO), cuenta con una validez de $\alpha = 0,88$ de coeficiente de Alfa de Cronbach, haciendo de este un instrumento confiable. Para el proceso de los datos obtenidos durante el levantamiento de información, estos serán tabulados, ingresados

al programa SPSS 25, la escalada de respuesta codificada y finalmente se procesa la información para obtener tabla de frecuencias datos, con lo cual se pudo obtener el tamaño de la población, se determinó si existieron datos perdidos y datos en función del tipo de respuesta obtenidas.

Rendimiento Laboral

La recolección de información se pretende analizar a través de los resultados de la evaluación de desempeño laboral que fue aplicado a los maestros. El instrumento de evaluación docente consta de las siguientes dimensiones: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio de educación y finalmente el desarrollo emocional. El instrumento de evaluación docente tiene un tiempo de aplicación de 30 minutos además consta de 26 ítems en escala de respuesta tipo Likert (nunca, rara vez, algunas veces, frecuentemente, siempre). La escala de calificación total esta puntuado de la siguiente manera: Excelente (117 a 130) Muy bueno (calificación entre 104 a 116), Bueno (calificación entre 78 a 103), Insatisfactorio (calificación total menor a 78). Para el proceso de estos resultados se realizó una regla de 3 para establecer los valores porcentuados exactos para el valor total de las encuestas arrojadas por el test de Desempeño laboral el cuál dentro del programa SPSS se los ingresó en la pestaña de agrupación visual.

2.2.8 Análisis de Datos

Como afirma Peersman (2014), se debe elegir y aplicar bien los metodos de recoleccion y analisis de datos es fundamental en todos los tipos de evaluaciones por medio de esta se examinan, filtran y transforman datos, con el objetivo de destacar toda la información que sea de gran utilidad para la toma de decisiones.

Test Estadísticos

Para conocer los datos estadísticos arrojados por las dos variables la presente investigación se utilizó la correlación de Spearman ya que cuenta con los parámetros establecidos para la investigación como es: la escala de medición es ordinal y nominales, el tipo de prueba es no paramétrica, el objetivo de estudio es comparar grupos y las variables de distribución son cuantitativas discontinuas y continuas sin distribución normal conjuntamente se utilizó el software SPSS versión 25 para el

respectivo análisis y recolección de datos de los dos instrumentos de evaluación aplicados a los docentes lo que permitirá validar las hipótesis estadísticas (Tabla N°5).

Tabla 5 *Matriz de Análisis de Test Estadístico*

Parámetros	X2 Chi Cuadrado	Correlación de Spearman	T de Student	Correlación de Pearson
Tamaño de la Muestra	> de 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna	> de 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna	> de 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna	> de 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna
Escala de Medición	Escala nominales y ordinales	Escala ordinal y nominales	Escala de intervalo o de razón	Escala de intervalo o razón
Tipo de prueba	Prueba no paramétrica	Prueba no paramétrica	Prueba no paramétrica	Prueba Paramétrica
Objetivos del Estudio	Comparar dos grupos	Comparar dos grupos	Comparar dos promedios	Correlación de 2 variables
Variables y distribución	Cualitativas, nominales y ordinales	Cuantitativas, discontinuas y continuas sin distribución normal.	Cuantitativas distribución normal	Cuantitativas distribución normal.

Elaborado por: *Diego Alejandro Guevara Hidalgo*

Tabulación Cruzada

Para la relación mediante tabulaciones cruzadas se procesó cada una de las variables con los diferentes valores sociodemográficos en este caso el género, jornada y edad. Dentro del programa SPSS se ingresó en la venta estadística descriptiva ítem de tablas cruzadas con porcentajes para facilitar la interpretación de las variables. Las tablas cruzadas son una herramienta muy útil al omento de analizar los. El propósito de las tablas cruzadas es la respectiva interpretación de los valores obtenidos por las con los valores sociodemográficos con el fin de dar datos más acertados para ser analizados.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se efectúa el análisis e interpretación de las variables independiente y dependiente.

3.1 Análisis e Interpretación de resultados (Clima Laboral)

Para el estudio de la variable de clima laboral se tomaron en cuenta las dimensiones que se presentaban con más problemas según los datos encuestados por los docentes.

Tabla 6. Dimensión de estilo de dirección

Dimensión de Estilo de Dirección	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
P.5. ¿Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo?	21	22	24	12	1
P.6. ¿El jefe es mal educado?	4	2	10	22	42
p.7. ¿Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?	15	16	30	20	9
p.8. ¿Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias?	5	16	30	20	9
p.9. ¿El jefe desconfía del grupo de trabajo?	1	6	38	21	14

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

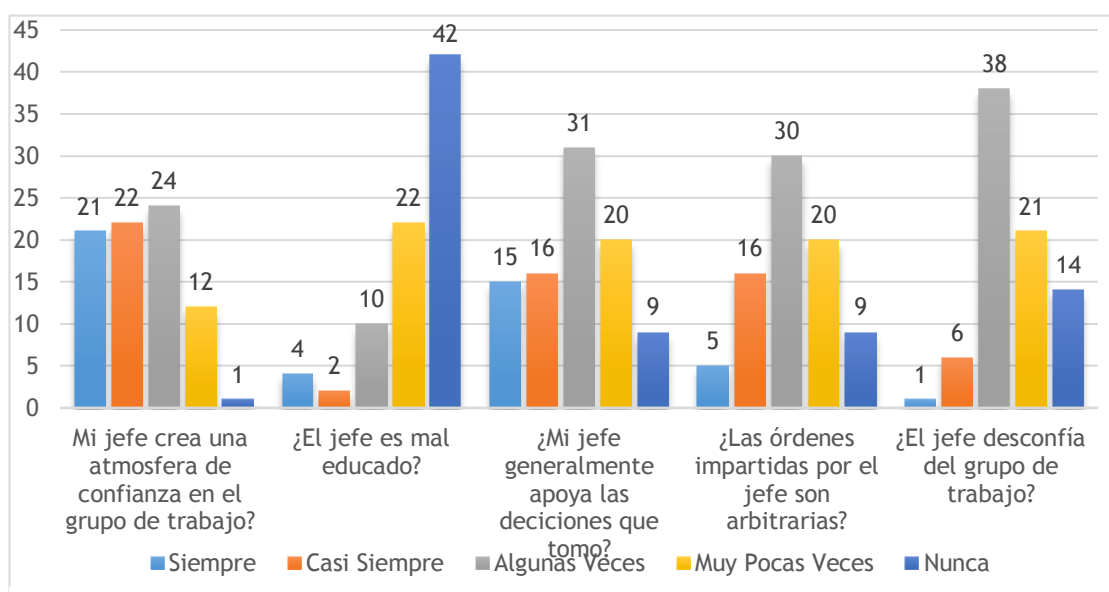


Gráfico 1. Dimensión de estilo de dirección

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 encuestados equivalente al (100%), de la dimensión de Estilo de Dirección, se establecen las respuestas más puntuadas de cada pregunta, en donde:

De los 24 docentes que equivalente al 30 % afirman que algunas veces el jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.

De un total de 42 docentes es decir el 52,5% determinan que nunca el jefe es mal educado.

De los 30 docentes perteneciente al 37,5% quienes afirman que algunas veces su jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.

Del mismo modo hay 30 docentes perteneciente al 37,5% de la población que establecen que algunas veces las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.

Un grupo de 31 docentes que representa el 38,8% de la población exponen que el jefe algunas veces apoya las decisiones que se toma.

Interpretación

La mayoría de docentes afirman que el jefe solo algunas veces crea una atmosfera de confianza en el grupo lo que es un factor des motivante para la atmosfera de trabajo en su ambiente laboral por que da a notar el poco interés que tiene el líder por sus compañeros de trabajo.

Igualmente, la mayor parte de los docentes afirman que nunca el jefe es mal educado, lo cual es un punto a favor ya que las provocaciones hostiles provocan decadencia en las relaciones laborales y las faltas en el respeto crean malos entendidos y arruina el clima de trabajo.

Gran parte de los docentes dicen que el jefe algunas veces apoya las decisiones que toman, lo cual minimiza la posibilidad de pedir apoyo por parte del alto mando de la institución La mayor parte de los docentes en la pregunta 7 dicen que algunas veces las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias, lo cual pone en descontento las ganas de tomar enserio algunas de las órdenes del mandato superior

La mayor parte de los docentes aseveran que algunas veces el jefe desconfía del grupo de trabajo, acción que pone en duda un adecuado liderazgo por parte del jefe de la institución por lo que genera desconfianza de ambas partes.

Tabla 7. Dimensión de sentido de pertenencia

Dimensión de Sentido de Pertenencia	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
p.11. ¿Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa?	16	18	29	10	7
p.12. ¿Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades?	9	19	11	23	18
p.13. ¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	5	24	39	9	3
p.14. ¿Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa?	4	8	34	29	5
p.15. ¿Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes?	5	17	24	23	11

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

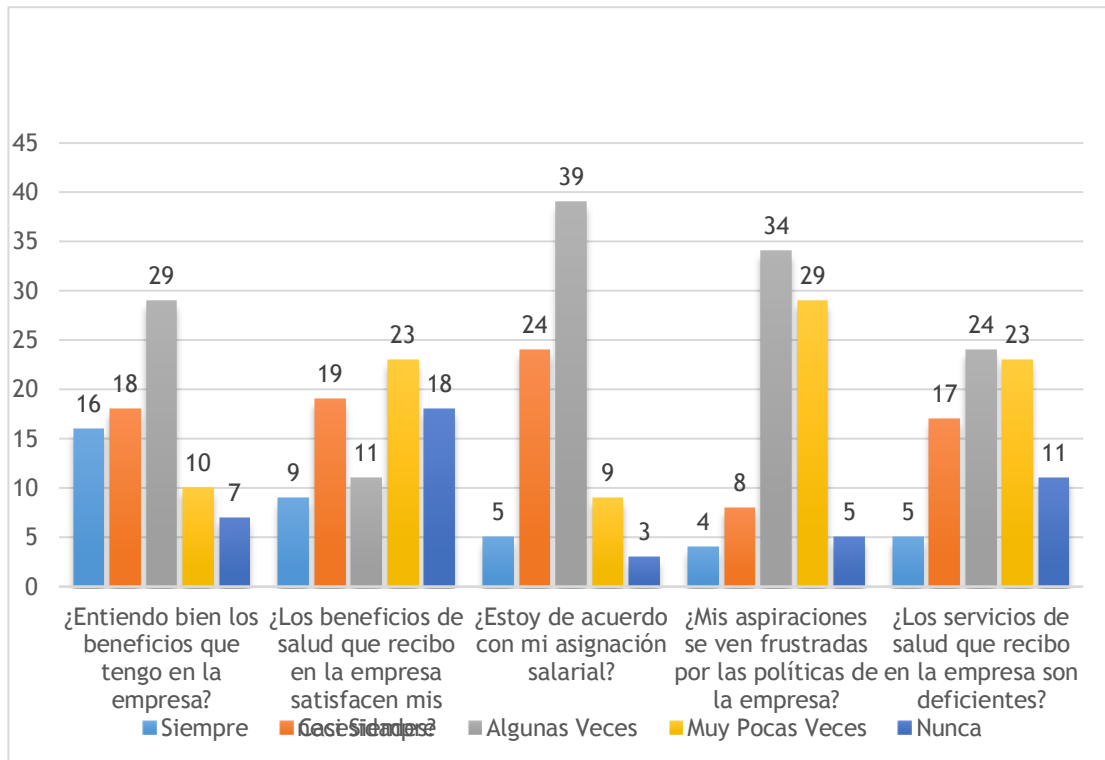


Gráfico 2. Dimensión de sentido de pertenencia.

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 encuestados equivalente al (100%), de la dimensión de Sentido de Pertenencia, se establecen las respuestas más puntuadas de cada pregunta, en donde:

De los 29 docentes que representa el 36,3% exponen que algunas veces entienden los beneficios que tienen en la empresa.

De los 23 docentes que equivale al 28,7% que dicen que muy pocas veces los beneficios de salud que ofrecen satisfacen sus necesidades.

De un total de 39 docentes es decir el 48,8% de la población afirman que solo algunas veces están de acuerdo con la asignación salarial.

La cantidad de 34 docentes equivalente al 42,5% de la población determinan que algunas veces las aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.

Así mismo 24 docentes es decir el 30% de la población afirman que algunas veces los servicios de salud que ofrece la empresa son deficientes.

Interpretación

La mayor parte de los docentes no comprenden muy bien los beneficios que tiene la institución, lo que pone en duda el sentimiento de pertenencia por parte de los profesores por enterarse de los beneficios que se les brinda.

Una buena parte de los docentes dicen que algunas veces los beneficios de salud recibidas por la institución satisfacen sus necesidades, se lo toma en cuenta puesto que la institución no consta con un adecuado departamento médico

La mayor parte de los docentes dicen que solo algunas veces están de acuerdo con su asignación salarial, lo cual discierne con los sentimientos de pertenencia del profesor con la institución, esto se compensa mucho más cuando se está a gusto con el trabajo muy por demás de la asignación total establecida

La mayor parte de docentes se sienten frustrados por las políticas de la institución, esto tiene mucho que ver con el tipo de liderazgo aplicado, si las normas establecidas no están bien definidas los profesores sentirán cualquier acción de corrección como una carga o como un castigo que a su vez reduce el compromiso.

La mayor parte de docentes afirman que sus servicios de salud recibidas no son suficientes por parte de la institución, esto tiene relación con la deficiencia de las instalaciones de la institución que consta con pocos espacios que se brindan para servicios o cualquier tipo de actividad

Tabla 8. Dimensión de disponibilidad de recursos

Dimensión de Disponibilidad de Recursos	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
p.21 ¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?	22	28	21	8	1
p.22 ¿El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado?	19	34	17	8	2
p.23 ¿El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo?	3	15	29	22	11
p.24 ¿Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo?	3	8	40	20	9
p.25 ¿La iluminación del área de trabajo es deficiente?	3	16	46	24	17

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

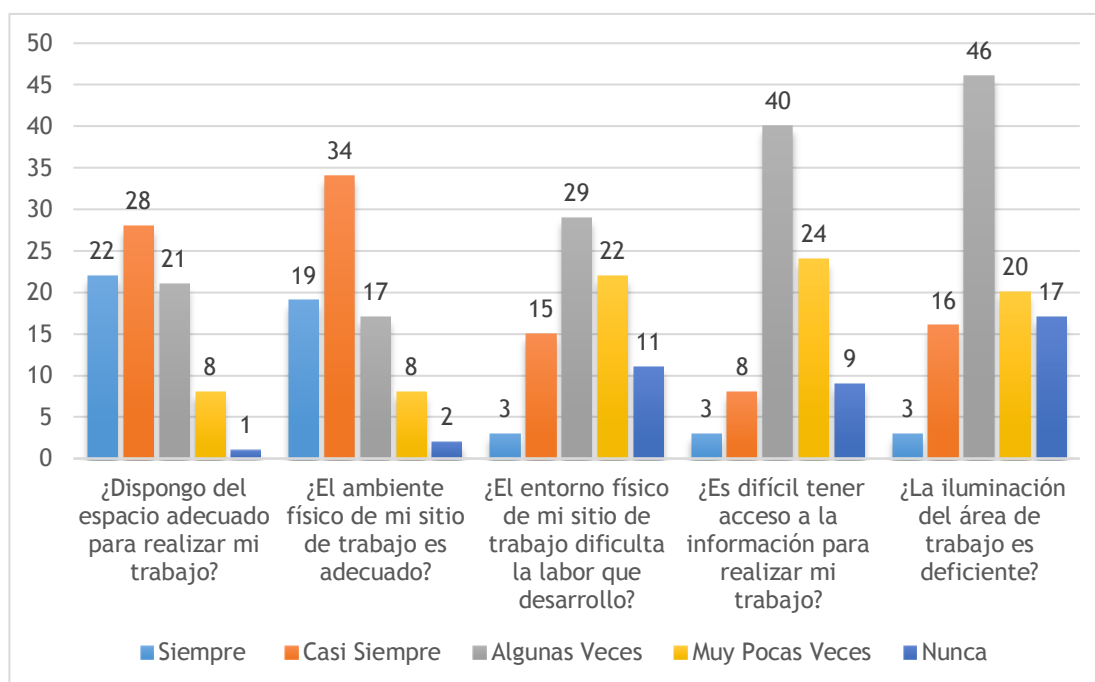


Gráfico 3. Dimensión de disponibilidad de recursos

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 encuestados equivalente al (100%), de la dimensión de Sentido de Recursos, se estudian las respuestas más puntuadas de cada pregunta, en donde:

De los 28 docentes equivalente al 35% de la población determinan que casi siempre existe el espacio adecuado para realizar sus actividades curriculares.

De un total de 34 docentes que representa el 42,5% de la población establece que casi siempre disponen de ambiente físico adecuado para realizar sus actividades

De los 29 docentes que representa el 36,3% de la población expresan que algunas veces se sienten afectados por el entorno físico para realizar su trabajo

De los 40 docentes equivalente al 50% de la población determina que algunas veces existe dificultad en el acceso a la información

De los 46 docentes equivalente al 57,5% de la población expresa que la iluminación algunas veces es deficiente

Interpretación

La mayor parte de docentes afirman que con frecuencia disponen de espacios adecuados para realizar su trabajo lo que se considera bueno al saber que la deficiencia de un espacio limita de cierta manera los métodos de enseñanza

La mayor parte de docentes establecen que casi siempre el ambiente físico de su sitio de trabajo es adecuado lo que quiere decir que la mayoría de las veces las instalaciones se mantienen de manera adecuada para brindar las clases pedagógicas

También gran parte de los docentes algunas veces se ven afectados por el entorno físico que les dificulta la labor que desarrollan, razón que manifiesta que en cierto grado las instalaciones si limitan las ideas creativas de los docentes los cuales podrían aportar mucho más si estas estuviesen mejor adecuadas.

Gran parte de los docentes dicen que tiene dificultad de acceso a las fuentes de información, esto se debe a la falta de implementación de una buena internet en las instalaciones que promueva la organización y el aprendizaje.

Una buena parte de los docentes afirman que en ocasiones su fuente de iluminación es deficiente, cuestión que no contribuye en la planificación del trabajo docente, una mejor iluminación será motivante tanto para el docente como para sus alumnos a cargo.

Tabla 9. Dimensión de valores colectivos

Dimensión Valores Colectivos	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
p.36 ¿El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno?	13	24	28	14	1
p.37 ¿Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales?	5	31	29	13	2
p.38 ¿Cuándo necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente?	2	20	29	21	8
p.39 ¿Cuándo las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras?	8	20	30	16	5
p.40 ¿Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras?	7	17	33	18	5

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

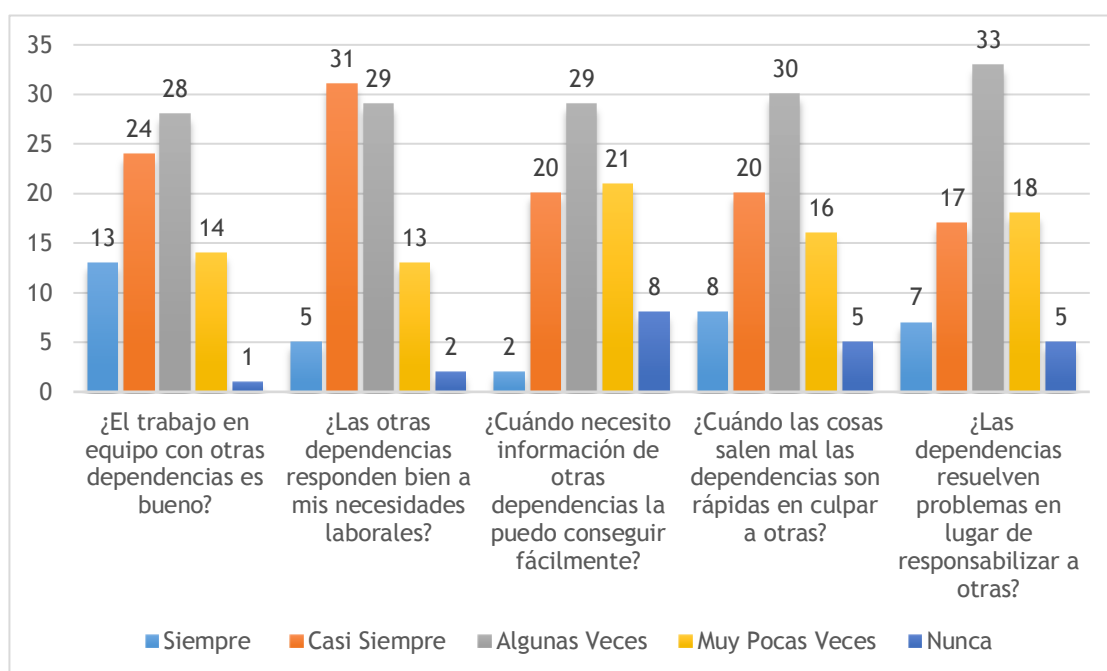


Gráfico 4. Dimensión de valores colectivos

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 encuestados equivalente al (100%), de la dimensión de valores Colectivos, se establecen las respuestas más puntuadas de cada pregunta, en donde:

De los 28 docentes que representa el 35% de la población determinan que algunas veces el trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.

La cantidad de 29 docentes equivalente al 36,3% algunas veces las dependencias responden bien a las necesidades laborales

Un grupo de 29 docentes equivalente al 36,3% de la población que expresan que algunas veces pueden encontrar información fácilmente de otras dependencias

De los 30 docentes es decir el 37,5% de la población que determinan que algunas veces cuando algo sale mal las dependencias buscan culpar a otras.

De un total 33 docentes equivalente al 41,3% de la población, determinan que algunas veces las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras

Interpretación

La mayor parte de los docentes opinan que el trabajo en equipo algunas veces es bueno si se lo realiza con las dependencias de la institución, lo que evidencia que las dependencias no participan mucho y cuando lo hacen trabajan muy bien con los profesores.

Buena parte de los docentes dicen que algunas veces las dependencias responde bien a las necesidades, esto quiere decir que en el momento de alguna petición son solo ocasiones en las que las dependencias responden a las necesidades solicitadas.

También la mayor parte de docentes determina que solo a veces se les facilita encontrar la información con facilidad, esto es un problema de falta organización interna que agilite conseguir información ya sea física o digital.

Gran parte de los docentes dicen que algunas veces que cuando las cosas salen mal las dependencias buscan culpar a otras dependencias, esto significa que rectorados, no siempre asumen la responsabilidad de sus actos pudiendo generar discordias.

Una buena parte de los docentes que solo a veces la dependencia resuelve sus problemas en lugar de responsabilizar a otras, la acción de culpar a otros es un antivalor que marca de manera negativa la cultura y el clima laboral.

Tabla 10. Clima Laboral Global

Clima Laboral Global		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Alto	1	1,25%
Promedio	79	98,75%
Bajo	0	0%

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

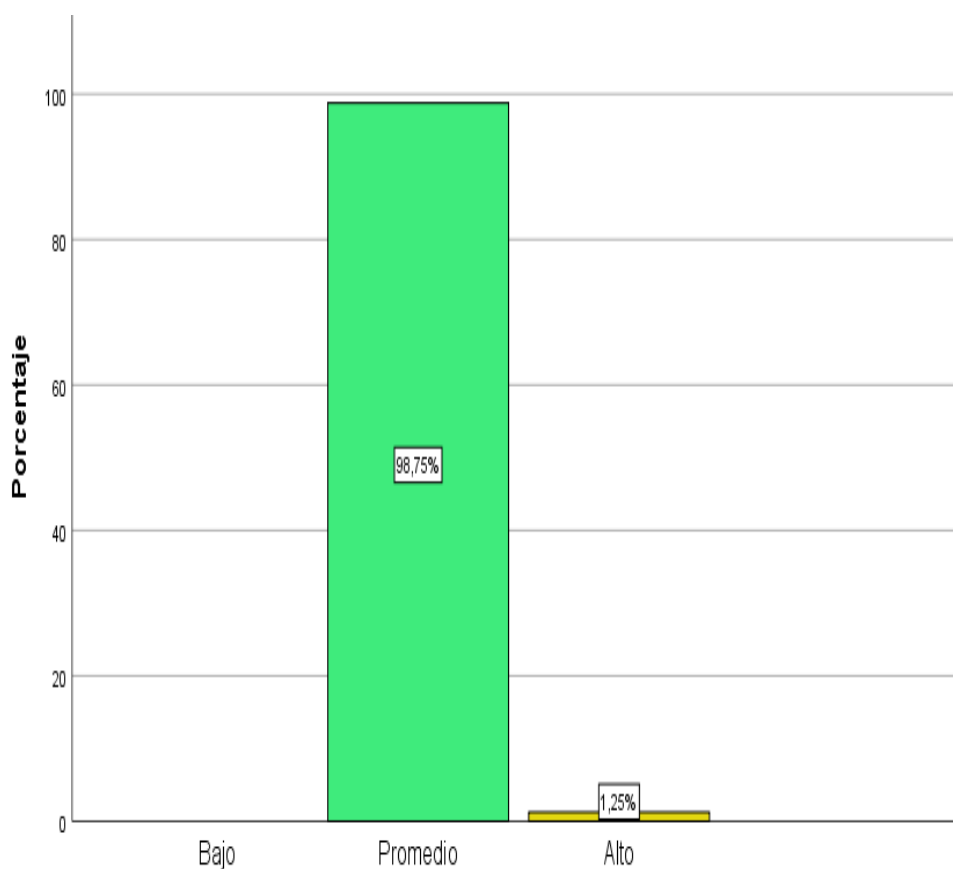


Gráfico 5. Clima laboral global

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

Una vez analizadas e interpretadas las dimensiones de las preguntas de clima laboral se procede a la valoración del Clima Global, en donde de los 80 docentes que representan el 100% de la población, son 79 docentes en este caso el 98,8% quienes valoran su clima laboral como **promedio** y tan solo 1 docente que representa el 1,3% valora su clima laboral como **alto**.

Interpretación

Se puede observar que la mayor parte de los docentes tiene un clima laboral promedio, esto quiere decir que el conjunto de dimensiones o factores percibidos por los profesores como lo son el estilo de dirección, el sentido de pertenencia, la disponibilidad de recursos y los valores colectivos hacen que los estándares de percepción del clima laboral estén predominantes a la normalidad del funcionamiento de la institución. Hay factores que minimizan la posibilidad de que el clima sea de valoración alta, por ejemplo: la insatisfacción de estilo de dirección que para los docentes no les genera una atmosfera de confianza, también el sentido de pertenencia que es bajo lo que casusa insatisfacción para que los docentes se involucren con mayor compromiso a su trabajo, además de la disponibilidad de recursos que predomina en una valoración media en conjunto con los valores colectivos que también se encuentran en una valoración media que en conjunto no son malas pero pueden mejorar si se les brinda un mayor grado de importancia a la existencia de estos acontecimientos en el ambiente laboral. Conociendo esto se puede entender mejor que la situación de percepción del clima laboral distinguido por los docentes se encuentre en un rango promedio relacionado con la realidad del funcionamiento de la institución.

3.2 Análisis de e interpretación de resultados “Desempeño Laboral”

Para el análisis e interpretación de la variable de Desempeño Laboral se tomaron en cuenta las dimensiones problema más puntuadas por los docentes.

Tabla 11. Dimensión de Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas

Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas	Siempre	Frecuente mente	Algunas Veces	Rara VeZ	Nunca
1.1 ¿Enmarca El plan anual en el proyecto educativo Institucional?	8	30	42	0	0
1.2 ¿Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área?	57	23	0	0	0
1.3 ¿Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva?	26	54	0	0	0
1.4 ¿Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases?	10	28	42	0	0
1.5 ¿Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes?	12	18	50	0	0
1.6 ¿Utiliza bibliografía actualizada?	25	17	38	0	0
1.7 ¿Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes?	13	21	46	0	0
1.8 ¿Elabora recursos didácticos novedosos?	49	31	0	0	0
1.9 ¿Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales?	40	40	0	0	0

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre.

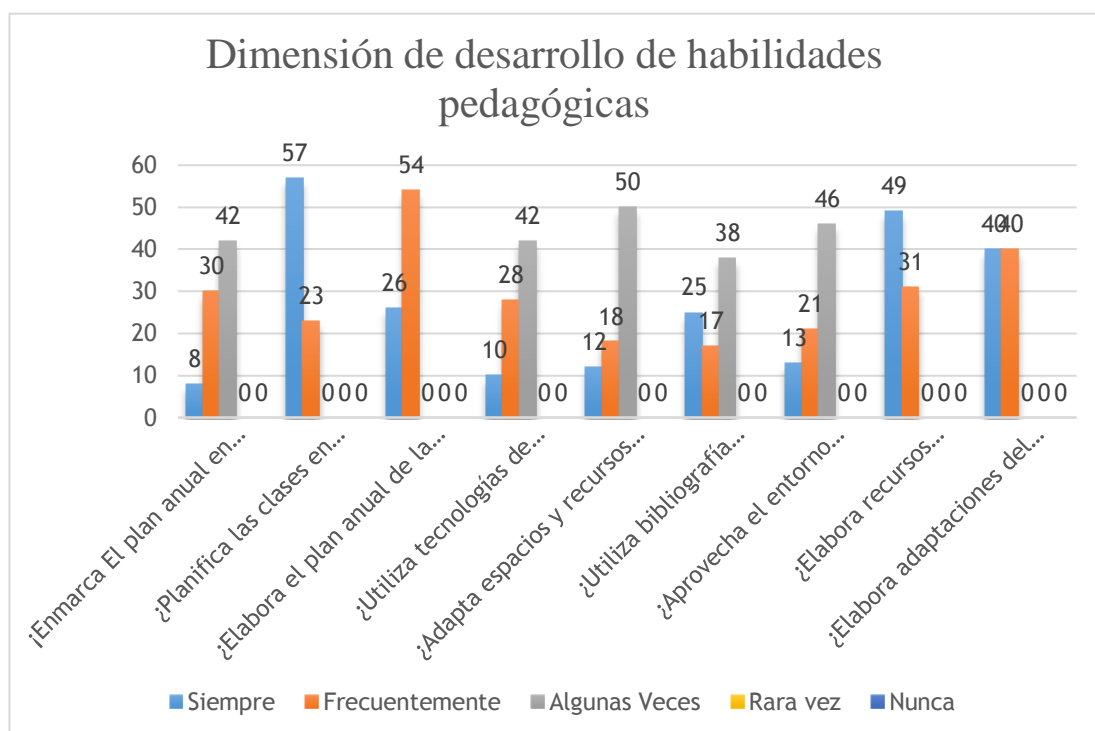


Gráfico 6. Dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 encuestados equivalente al (100%), de la dimensión de desarrollo de actividades pedagógicas, se establecen las respuestas más puntuadas de cada pregunta, en donde:

De los 42 docentes que constituyen el 52.5% enmarcan el plan anual del proyecto educativo institucional

De un total de 57 docentes que representa el 71.25% afirman que siempre planifican las clases con los compañeros de área

De los 54 docentes que constituye el 67.5%. frecuentemente elaboran un plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad

Así mismo 42 docentes que constituyen el 52.5% algunas veces utilizan tecnología de comunicación e información para sus clases

Otros 50 docentes que constituyen el 62,5% algunas veces adaptan espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes En la pregunta 1

De los 38 docentes que constituye 47.5% algunas veces utilizan bibliografía actualizada.

De los 46 docentes que representan el 57.5% algunas veces aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes

Así mismo 49 docentes que constituyen el 61.25% nunca elaboran recursos didácticos novedosos, 46 docentes que representan

Y finalmente 40 docentes que representan el 50% aseveran que siempre y frecuentemente elaboran adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales

Interpretación.

La mayor parte de los docentes algunas veces enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional, esto quiere decir que individualmente solo algunas veces los maestros se toman el tiempo de planificar el plan anual para el desarrollo académico

Gran parte de los docentes dictaminan que siempre planifican las clases en coordinación, esto representa una muestra del trabajo en equipo que en cierto modo

ayuda a optimizar el desarrollo de las planificaciones.

Buena parte de los docentes afirman que frecuentemente elaboran un plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad, esto quiere decir que en cuanto a la planificación de las asignaturas están elaborados los planes estratégicos para enseñar las clases

Una gran cantidad de docentes dicen que algunas veces utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases, aquí se enfatiza que no siempre es fácil el acceso a estas tecnologías puesto que la institución no cuenta con tantos espacios para la parte tecnológica, aun así, los maestros se arreglan para brindar sus clases con medios tecnológicos en algunas ocasiones

La mayoría de docentes adaptan sus espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, aquí se recalca que los espacios no son los más adecuados muchas de las ocasiones toca adaptar las habilidades pedagógicas docentes para lograr alcanzar los objetivos académicos

Solo algunas veces los docentes dicen que utilizan bibliografía actualizada, esto quiere decir que el inventario de libros para la investigación no se lo ha actualizado de la manera correcta y que a pesar de eso por el poco internet de la institución es mucho más difícil acceder a la información requerida

También muchos docentes enfatizan que aprovecha algunas veces el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, esto quiere recalcar la buena iniciativa de los maestros que algunas veces tienen que aprovechar el entorno natural debido a la falta de espacios adecuados para temas de enseñanza diferentes.

Así mismo mucho casi todos los docentes elaboran recursos didácticos y novedosa, enfatizando en la falta de tecnologías y espacios poco adecuados se da valor a la iniciativa de los maestros para dar sus clases aprovechan gran potencial de aprendizaje

Por último, todos los maestros casi todo el tiempo adaptan su currículo para estudiantes con necesidades especiales, esto quiere decir que aprovechan su iniciativa para adecuar sus clases en caso de que se cuente con un alumno con capacidades especiales lo que demuestra que les importa mucho ejercer la enseñanza.

Dimensión Cumplimiento de Normas Y reglamentos

Tabla 12. Dimensión de Cumplimiento de Normas y Reglamentos

Dimensión Cumplimiento de Normas Y reglamentos	Siempre	Frecuentem ente	Algunas Veces	Rara VeZ	Nunca
2.1 ¿Aplica el reglamento interno en las actividades que le competen?	15	28	37	0	0
2.2 ¿Entrega el plan Anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades?	18	10	52	0	0
2.3 ¿Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quinquemestre?	25	14	41	0	0
2.4 ¿Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca?	11	21	48	0	0
2.5 ¿Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes?	19	13	48	0	0

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

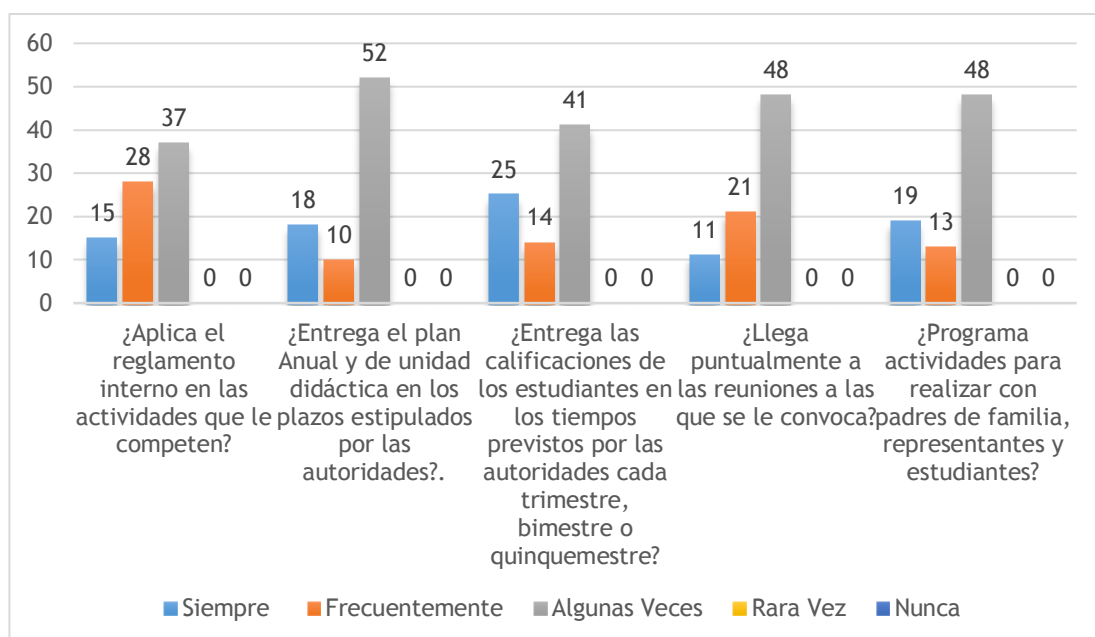


Gráfico 7. Dimensión de Cumplimiento de Normas y Reglamentos

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 encuestados equivalente al (100%), de la dimensión de cumplimiento de normas y reglamentos, se establecen las respuestas más puntuadas de cada pregunta, en donde:

De un total de 37 docentes que representa el 46.25% algunas veces aplican el reglamento interno en las actividades que le competen.

De los 52 docentes equivalente al 65.0% algunas veces entregan el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades

De un total de 41 docentes que representa el 51.25% algunas veces entregan las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quinquimestre.

De los 48 docentes equivalente al 60.0% algunas veces llegan puntualmente a las reuniones que se les convoca

Así mismo 48 docentes equivalente al 60.0% algunas veces programan sus actividades para realizarlas con los padres de familia, representantes y estudiantes

Interpretación

Una gran parte de docentes aplican el reglamento interno algunas veces en las actividades que les competen, esto quiere decir que no tienen muy en claro las normas de la institución o en el caso de tenerlas en claro sienten que no es de mucha relevancia.

La mayor parte de docentes algunas veces entregan el plan anual de la unidad didáctica en los plazos estipulados lo que dictamina que las acciones de responsabilidad o está muy marcadas en la institución lo que podría generar malos entendidos por planificaciones atrasadas

Gran parte de los empleados no entregan siempre la calificación de los estudiantes en los tiempos previstos, lo que es muestra desorganización por parte de los docentes, factor de norma de puntualidad que si se lo lleva adecuadamente facilita mucho la planificación de actividades y entrega de documentos importantes.

La mayor parte de los docentes llegan impuntuales a las reuniones que se les convoca, esto ya es un problema marcado de cultura en donde si no se establecen bien las normas la institución se puede crear conflicto con las partes que siempre llega a tiempo

La mayor parte de docentes algunas veces programan sus actividades para realizarlas con los padres de familia, representantes y estudiantes, lo cual se lo debería hacer más consecutivo puesto que esta acción promueve la confianza y la enseñanza.

Tabla 13. Resultado global de desempeño laboral

Desempeño Laboral Global		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	23	28.75%
Muy bueno	55	68.75%
Bueno	2	2.50%
Insatisfactorio	0	0.0%

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

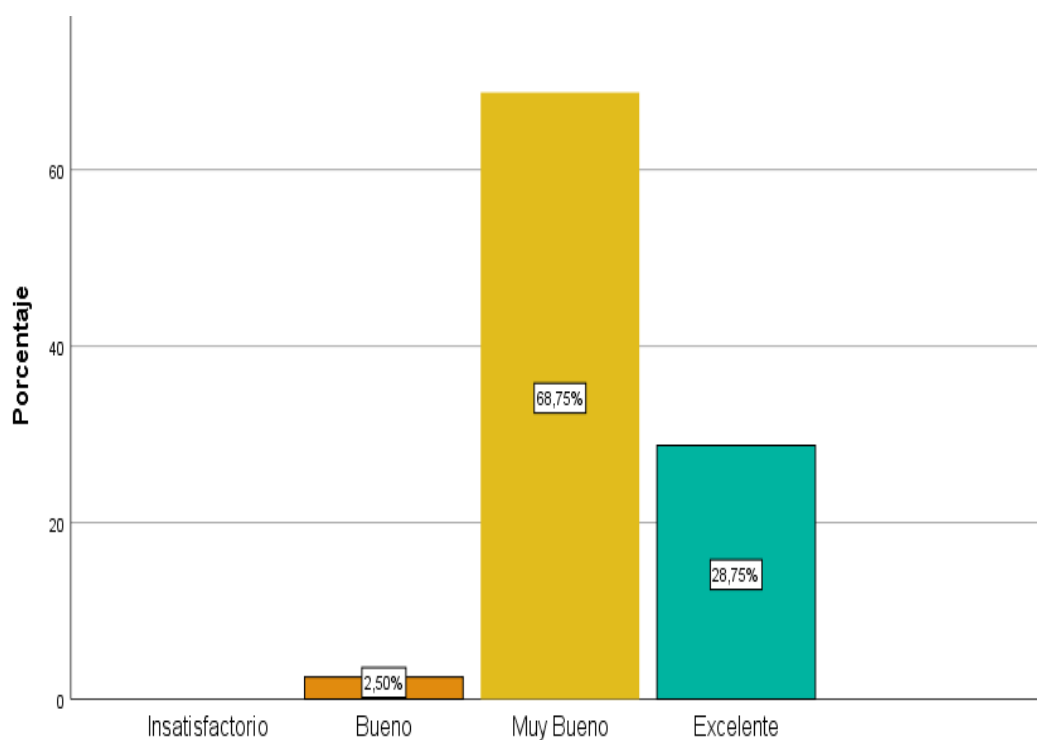


Gráfico 8. Resultado global de desempeño laboral

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

Una vez analizadas e interpretadas las dimensiones de desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa se precede al análisis global, en donde de los 80 docentes que representan el 100% de la población, 23 docentes equivalente al 28.75% tienen un desempeño laboral **excelente**, así mismo 55 docentes que representa el 68.75% tienen un desempeño laboral **muy bueno** y tan solo 2 docentes que equivale al 2.50% tienen un desempeño laboral **bueno**.

Interpretación

Se puede observar que la mayor parte de los docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre tiene un desempeño laboral muy bueno, esto quiere decir que sus dimensiones de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional a pesar de las circunstancias de la institución, los docentes se las manejan para desempeñarse de manera adecuada con sus actividades. La valoración de desempeño laboral recibida por los docentes es de muy buena, aun así, hay que tomar en cuenta que las dimensiones con más problemáticas, en este caso la dimensión de desarrollo de habilidades de pedagógicas y didácticas valorada de forma media, radica en la falta de recursos de la institución, la cual no favorece a que los profesores puedan desarrollar de manera más óptima el aprovechamiento del entorno para habilidades pedagógicas, aun así, los docentes se las arreglan para cumplirlas. Conjuntamente, la dimensión que también es valorada con estándares medios es el cumplimiento de normas y reglamentos, en la cual su problemática radica en la falta de sentimientos de pertenencia de los docentes con la institución el cual es un factor desmotivante que desfavorece al compromiso con la planificación, cumplimiento de normas y reglamentos en la institución. A pesar de lo anterior dicho, los docentes se manejan con un desempeño laboral muy bueno para el desarrollo de sus actividades.

2.3 Análisis e Interpretación Sociodemográfica y Tablas cruzadas

Tabla 14. Género de los Docentes

Género de los Docentes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	28	35,0%	35,0%	35,0%
	Femenino	52	65,0%	65,0%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre.

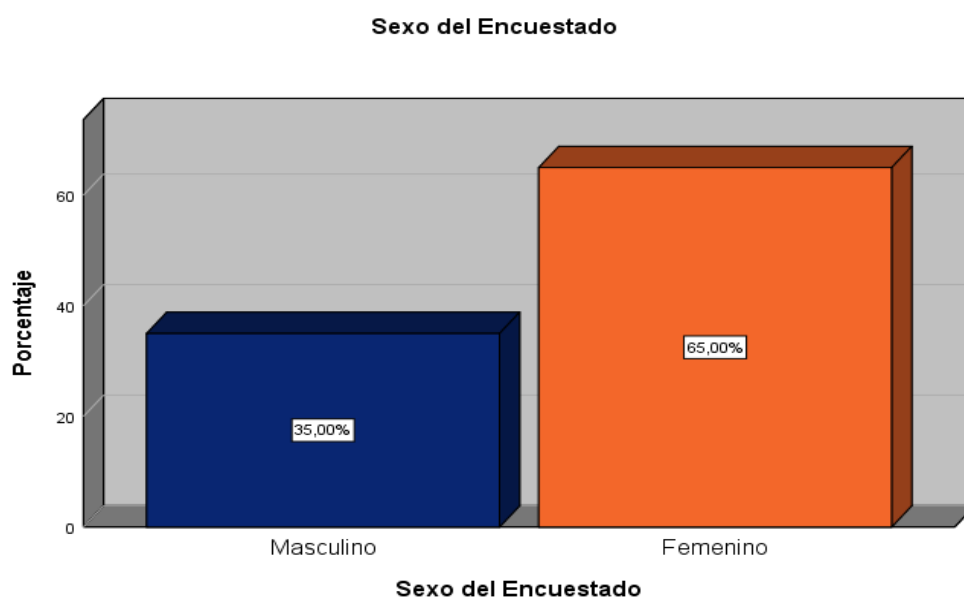


Gráfico 9. Género de los servidores

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De un total de 80 docentes (100%), 28 son de sexo masculino y el 52 de sexo femenino equivalente; al 35% y el 65%.

Interpretación

Como se puede ver dentro del gráfico de género de los servidores dentro de la Unidad Educativa 19 de Septiembre, se observa que existe personal masculino y femenino en la Institución cumpliendo con la labor educativa.

Tablas Demográficas Cruzadas de Clima Laboral

Tabla 15. Tabla Cruzada Género y Clima Laboral

			suma (Agrupada)		Total
			Promedio	Alto	
Sexo del Encuestado	Masculino	Recuento	27	1	28
		% dentro de suma (Agrupada)	34,2%	100,0%	35,0%
	Femenino	Recuento	52	0	52
		% dentro de suma (Agrupada)	65,8%	0,0%	65,0%
Total	Recuento		79	1	80
	% dentro de suma (Agrupada)		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 docente que representan el 100% de la población, 28 que representa el 35.0% son hombre y 52 que representa el 65.0% son mujeres. En donde en el grupo de los hombres, 27 docentes tienen un clima laboral promedio y tan solo 1 docente tiene un clima laboral alto. En el caso de las mujeres 52 de las docentes tienen un clima laboral promedio. En total 79 docentes entre hombres y mujeres predomina un clima laboral promedio a diferencia de 1 hombre que tiene el clima laboral alto.

Interpretación

En la tabla cruzada de género y clima laboral se puede apreciar que la mayor parte de los docentes son mujeres en las cuales su resultado predomina con una valoración de clima laboral promedio que al mismo tiempo va a la par con la valoración de clima laboral de los hombres. Claramente se entiende que el clima laboral de la Unidad Educativa 19 de septiembre es característico promedio en hombres y en mujeres.

Tabla 16. Tabla Cruzada Jornada y Clima Laboral

			suma (Agrupada)		Total
			Promedio	Alto	
Jornada del Encuestado	Matutina	Recuento	47	0	47
		% dentro de suma (Agrupada)	59,5%	0,0%	58,8%
	Vespertina	Recuento	32	1	33
		% dentro de suma (Agrupada)	40,5%	100,0%	41,3%
Total	Recuento	79	1	80	
	% dentro de suma (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 docente que representan el 100% de la población, 47 docentes equivalente al 58,8% trabajan en la jornada matutina y 33 docentes equivalente al 41,3% trabajan en la jornada vespertina. En os cuales de la jornada Matutina 47 docentes tienen un clima laboral promedio y de la jornada vespertina 32 docente equivalente a 40.5% también tienen un clima laboral promedio. Al mismo tiempo solo un docente de la jornada vespertina que representa el 100% de su categoría tiene el clima laboral alto

Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla cruzada la mayor parte de los docentes corresponden a la jornada matutina. Se puede apreciar claramente que la valoración del clima laboral de los docentes de la jornada matutina y vespertina de la Unidad Educativa fluctúa en un nivel promedio. Por lo tanto, se deduce que el clima laboral en la institución es intrínsecamente característico sin distinción de jornadas.

Tabla 17. Tabla Cruzada Edad y Clima Labora

		suma (Agrupada)		Total	
		Promedio	Alto		
Edad del Encuestado	de 25 a 35años	Recuento	52	1	53
		% dentro de suma (Agrupada)	65,8%	100,0%	66,3%
	de 36 a 50años	Recuento	22	0	22
		% dentro de suma (Agrupada)	27,8%	0,0%	27,5%
	de 51 a 65años	Recuento	5	0	5
		% dentro de suma (Agrupada)	6,3%	0,0%	6,3%
Total	Recuento	79	1	80	
	% dentro de suma (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 docentes que representa el 100% de la población, 53 docentes que representa el 66,3% tienen edades de 25 a 35 años, así mismo 22 docentes equivalente al 27,5% tienen edades de 36 a 50 años y solo 5 docentes equivalente al 6,3% tienen edades de 51 a 65 años. En donde 52 docentes de 25 a 35 años, 22 docentes de 36 a 50 años y 5 docentes de 51 a 65 años tienen un clima laboral promedio y tan solo 1 docente de 25 a 35 años tiene su clima laboral alto.

Interpretación

La mayor parte de docentes tiene profesores con edades entre 25 y 30 años aun así este rango no distingue mucho entre las valoraciones obtenidas por los profesores de 36 a 50 años y los de 51 a 65 años. Por lo tanto, se considera que el clima laboral característico promedio de clima laboral está establecido sin distinción de edad.

Tablas Demográficas Cruzadas de Desempeño Laboral

Tabla 18. *Tabla Cruzada Género y Desempeño Laboral*

		Desempeño (Agrupada)			Total	
		Bueno	Muy Bueno	Excelente		
Género del Encuestado	Masculino	Recuento	2	22	4	28
		% dentro de Suma Desempeño (Agrupada)	100,0%	40,0%	17,4%	35,0%
	Femenino	Recuento	0	33	19	52
		% dentro de Suma Desempeño (Agrupada)	0,0%	60,0%	82,6%	65,0%
Total		Recuento	2	55	23	80
		% dentro de Suma Desempeño (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre.

Análisis

De los 80 docentes que representa el 100% de la población, 28 equivalente al 35,0% son hombres y 52 que equivale al 65.0% son mujeres. En donde del grupo de los hombres 2 tienen un desempeño labora bueno, 22 tienen un desempeño laboral muy bueno y 4 tienen un desempeño laboral excelente. En el grupo de las mujeres 2 tienen un buen clima laboral, 55 tienen muy bueno su desempeño laboral y 23 tienen un excelente desempeño laboral.

Interpretación

La mayor parte de los docentes son mujeres a diferencia de los hombres. Se puede apreciar que entre los dos géneros el desempeño laboral predomina la valoración de muy bueno muy bueno, a diferencia de pocos hombres que dicen su desempeño es solo bueno y una cantidad destacada de mujeres que se desempeñan excelente mente. Por lo tanto, se pude aseverar que el desempeño de las mujeres es mucho mejor que la de los hombres

Tabla 19. Tabla Cruzada Jornada y Desempeño Laboral

			Suma Desempeño (Agrupada)			
			Bueno	Muy Bueno	Excelente	Total
Jornada del Encuestado	Matutina	Recuento	2	28	17	47
		% dentro de Suma Desempeño (Agrupada)	100,0%	50,9%	73,9%	58,8%
	Vespertina	Recuento	0	27	6	33
		% dentro de Suma Desempeño (Agrupada)	0,0%	49,1%	26,1%	41,3%
	Total	Recuento	2	55	23	80
		% dentro de Suma Desempeño (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 docentes que representa el 100% de la población, 47 docentes equivalente al 58,8% trabajan en la jornada matutina y 33 docentes equivalente al 41,3% trabajan en la jornada vespertina. De los cuales 2 docentes de la jornada matutina tienen un desempeño bueno, 28 un desempeño muy bueno y 17 un desempeño excelente. En el caso de la jornada vespertina 27 tienen un desempeño muy bueno y solo 6 un desempeño excelente.

Interpretación

La mayor parte de los docentes pertenecen a la jornada matutina de los cuales predomina el desempeño laboral con valoración de muy bueno. En la jornada vespertina solo hay 6 docentes con clima laboral excelente a diferencia de la matutina que su desempeño de excelencia es mucho más grande. Por lo tanto, se puede decir que en la jornada matutina los docentes tienen un mejor desempeño laboral.

Tabla 20. Tabla Cruzada Edad y Desempeño Laboral

			Suma Desempeño (Agrupada)			Total
			Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Edad del Encuestado	de 25 a 35años	Recuento	0	40	13	53
		%	0,0%	72,7%	56,5%	66,3%
	de 36 a 50años	Recuento	1	13	8	22
		%	50,0%	23,6%	34,8%	27,5%
	de 51 a 65años	Recuento	1	2	2	5
		% dentro de	50,0%	3,6%	8,7%	6,3%
Total	Recuento	2	55	23	80	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Análisis

De los 80 docentes que representa el 100% de la población, 53 docentes que representa el 66,3% tienen edades de 25 a 35 años, así mismo 22 docentes equivalente al 27,5% tienen edades de 36 a 50 años y solo 5 docentes equivalente al 6,3% tienen edades de 51 a 65 años. En de los docentes de 25 a 35 años, 40 docentes tienen un desempeño muy bueno y 13 docentes tienen un desempeño excelente. Asimismo, de los docentes de 36 a 50 años, 1 tiene desempeño bueno, 13 docentes con desempeño muy bueno y 8 docentes con desempeño excelente. De igual manera de los docentes de 51 a 65 años, 1 tiene un desempeño bueno, 2 docentes un desempeño muy bueno y 2 docentes desempeño excelente.

Interpretación

La mayor parte de los docentes tienen edades de 25 a 35 años en donde la mayoría el mayor conjunto de nivel de desempeño predomina en muy bueno. Según el análisis e la tabla de edad y desempeño laboral se pudo notar claramente que pesar de que el desempeño laboral sea de un nivel de muy bueno, en quienes predomina un poco más de excelencia es en los docentes de edades de 25 a 35 años. Por lo tanto, se puede decir que existe un mejor desempeño laboral en los docentes de 25 a 35 años a diferencia de los docentes de otras edades.

3.2 Verificación de Hipótesis

La verificación de Hipótesis se la realizara mediante la aplicación del método de coeficiente de Rho de Spearman para la relación de variables. Éste proceso se lo llevará gracias a la utilización del software estadístico SPSS 25, el cual procesará los datos para determinar si la hipótesis nula se acepta o se rechaza, de la misma manera si la hipótesis altera se acepta o rechaza.

Formulación de la Hipótesis

El clima Organizacional incide en el desempeño laboral de los Docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre del Cantón Salcedo.

Ho: El clima organizacional no incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa 19 de Septiembre del Cantón Salcedo.

Hi: El clima organizacional incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa 19 de Septiembre del Cantón Salcedo.

Reglas de decisión

Con el coeficiente de Rho de Spearman se procederá al análisis de las preguntas, en donde para contrastar la hipótesis se manejan los siguientes niveles de significancia

Ho: El análisis de Rho de Spearman mantiene una aproximación significativa mayor a 0,05 (p valor $>0,05$).

Hi: El análisis de Rho de Spearman mantiene una aproximación significativa menor a 0,05 (p valor $< 0,05$).

Si el nivel de significancia es (p valor $<0,05$) se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la alterna (Hi). Si la significancia indica que (p valor $> 0,05$) se rechaza la hipótesis alternativa (Hi) y se acepta la hipótesis nula (Ho).

Análisis 1. Spearman preguntas para Correlación

Tabla 21. Pregunta P.21 de Clima Laboral y P.1.5 de Desempeño Laboral

		Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo
Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	Correlación de Pearson	1	,269*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	80	80
Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	Correlación de Pearson	,269*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Del análisis de Rho de Spearman se obtiene que la significancia es de 0,016. por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Análisis 1. Spearman preguntas para Correlación

Tabla 22. Pregunta P.21 de Clima Laboral y P2.1 de Desempeño Laboral

		Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo
Rho de Spearman	Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,341*
		N	80
El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo		Coeficiente de correlación	-,341*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Unidad Educativa 19 de Septiembre

Del análisis de Rho de Spearman obtiene que la significancia es de 0,002 Esto indica se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Decisión Final

El valor de significancia en los dos análisis tiene una aproximación significativa menor a 0,05. Por esta razón se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto: El clima organizacional incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa 19 de Septiembre del Cantón Salcedo. Conjuntamente si la variable de Clima Laboral mejora también lo hará la variable de Desempeño laboral, asimismo si el Clima Laboral disminuye lo harán también los niveles de Desempeño Laboral en los docentes.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Se estableció el análisis mediante la utilización de métodos estadísticos, se ha comprobado la hipótesis donde se establece que el clima laboral influye en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre con un promedio global de clima laboral que oscila entre promedio y alto, por otra parte el desempeño laboral se mantiene en muy bueno lo cual es un rango aceptable por lo tanto ambos resultados están entrelazados de acuerdo al estudio.
- A través de la aplicación del cuestionario (EDCO), se ha evaluado el clima laboral de los docentes, lo que ha permitido reconocer cuales fueron las dimensiones afectadas y con mayor puntaje negativo siendo estas: Estilo de Dirección, Sentido de Pertenencia, Disponibilidad de recursos y Valores colectivos los cuales perjudican el clima laboral dentro de la Unidad Educativa.
- En base a los datos obtenidos mediante el departamento de RRHH de la Unidad Educativa 19 de Septiembre, se ha examinado los resultados del desempeño laboral docente donde se ha registrado que el 28,75% de los docentes manifiestan un desempeño excelente, el 68,75% de los docentes presenta una evaluación del desempeño muy buena, el 2,50% de los docentes presentan una evaluación de desempeño buena y finalmente no existe población con porcentaje insatisfactorio.
- Con los datos arrojados mediante la investigación y su respectivo análisis se procederá a realizar una propuesta de plan de mejora que servirá como antecedente para la Universidad Técnica de Ambato y de mejora continua para la Unidad Educativa 19 de Septiembre.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda realizar un estudio del clima laboral por lo menos una vez al año con la finalidad de comparar los resultados obtenidos con los estudios ya realizados y verificar si el clima laboral ha mejorado.
- Se aconseja concientizar periódicamente sobre los riesgos que puede causar tener un clima laboral negativo y como este puede afectar física y psicológicamente a los docentes y de igual forma cómo afecta al desempeño laboral. Además, exponer cuales son los respectivos correctivos y estrategias para contrarrestar y mejorar la cohesión de grupo, el liderazgo, la comunicación y respeto entre docentes.
- Realizar un diagnóstico de desempeño laboral por lo menos una vez por año con el fin de conocer la calidad de cumplimiento de actividades, metas y objetivos de los docentes dentro de la Unidad Educativa.
- Aplicar la propuesta de plan de mejora con la finalidad de optimizar los aspectos negativos que arrojo el estudio ya realizado y dar un seguimiento al mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *Cuida tu dinero*. Obtenido de Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Activa, A. (10 de 04 de 2018). *areteactiva*. Obtenido de areteactiva: <https://www.areteactiva.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>
- Alegría Barrientos, C. (2018). *ALICIA*. Obtenido de ALICIA: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEL_0874aa4d512157c96f4f19e4a17407cd
- Alston, C. (2017). *Lifeder*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Bonilla, J. (Junio de 2016). *Repositorio Unemi*. Obtenido de Repositorio Unemi: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3129/1/CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20SATISFACCI%20C3%93N%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20UNA%20EMPRESA%20DE%20CONSUMO%20MASIVO.pdf>
- Bravo, M. E. (24 de Junio de 2017). *PODIUM*. Obtenido de PODIUM: <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Campoverde, J. Z. (Junio de 2017). *Scielo*. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022
- Contreras, Y. (2018). Investigacion exploratoria. *Prezi*, 23.
- Cruz Ayquipa, M. S. (2018). *ALICIA*. Obtenido de ALICIA: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_78534c6a424b9a9aa201385f6f9995c9
- Cruz, A. P. (4 de julio de 2015). *Prezi*. Obtenido de prezi: <https://prezi.com/ijhrchqx-b09/recursos-humanos-materiales-y-financieros/>
- Díaz Paima, R. (2017). *ALICIA*. Obtenido de ALICIA: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPI_52421c538f2efe66fa0dad1ee9b1d5e4
- Díaz Paima, R. (2017). *ALICIA*. Obtenido de ALICIA: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPI_52421c538f2efe66fa0dad1ee9b1d5e4
- Díaz Zúñiga, A. M. (2017). *ALICIA*. Obtenido de ALICIA:

- https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_0ab4fc2696eec5bcd8756a15aeec0093
- Dueñas, F. (10 de 11 de 2016). *blog ascendio*. Obtenido de blog ascendio: <https://blog.acsendo.com/4-estrategias-mejorar-la-comunicacion-empresa/>
- Dueñas, F. C. (17 de 12 de 2015). *ascendoblog*. Obtenido de ascendoblog: <https://blog.acsendo.com/el-clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion/>
- Dueñas, F. C. (10 de 11 de 2016). *ascendo.blog*. Obtenido de ascendo.blog: <https://blog.acsendo.com/4-estrategias-mejorar-la-comunicacion-empresa/>
- García, J. A. (5 de Octubre de 2017). *Waribo*. Obtenido de Waribo: <http://www.waribo.es/blog/diferencias-entre-rendimiento-y-desempeno-laboral/>
- Gonzalez, F. (23 de Mayo de 2016). *Daypo*. Obtenido de Daypo: <https://www.daypo.com/edco.html>
- Gonzalez, F. (23 de Mayo de 2016). *Daypo*. Obtenido de Daypo: <https://www.daypo.com/edco.html>
- Hernandez, E. (24 de 05 de 2015). *La estrella de Panama*. Obtenido de <https://www.laestrella.com.pa/economia/140524/clima-laboral-empresa-importancia>
- Herrera. (31 de enero de 2010). *redalyc*. Obtenido de redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/1210/121015012006.pdf>
- J.Meyer, W. (12 de Septiembre de 2017). *Noemagico*. Obtenido de Noemagico: <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>
- Kalla, S. (2019). Estudio correlacional. *Explorable*, 1.
- Mazariegos, A. (23 de Junio de 2016). *Glocal Thinking*. Obtenido de Glocal Thinking: <https://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro>
- Mesías Jiménez, J. C. (2017). *ALICIA*. Obtenido de ALICIA: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c5d22cc595608c149a6424a31bf461b3
- Padilla, F. G. (06 de 03 de 2016). *Vision Industrial*. Obtenido de Vision Industrial: <https://www.visionindustrial.com.mx/industria/noticias/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Peche Dávila, J. A. (2018). *ALICIA*. Obtenido de ALICIA: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_a4b2d5af541591703afc747a816b9dcd

- Pedro J, R. (3 de Junio 3 de 2015). *Rasgotatente* . Obtenido de Rasgotatente: <http://rasgotatente.es/rendimiento-laboral/>
- Peersman, G. (2014). *Unicef*. Obtenido de Uncief: https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/brief_10_data_collection_analysis_spa.pdf
- Pita Fernández, S. (14 de Julio de 2010). *Metodologia d ela Investigacion*. Obtenido de Metodologia d ela Investigacion: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Pita, S. (12 de 05 de 2018). *Fisterra*. Obtenido de Fisterra: https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp
- Reyes, A. (03 de 02 de 2013). *Slide Share*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/TEODOROREYES/higiene-y-salud-laboral>
- Riquelme, M. (22 de Julio de 2019). *Web y Empresas*. Obtenido de Web y Empresas: <https://www.webyempresas.com/encuesta-que-es-y-como-hacerla/>
- Rodriguez, A. (25 de Marzo de 2015). *EOI*. Obtenido de EOI: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/26/clima-organizacional/>
- Rodriguez, M. L. (19 de Agosto de 2018). *Guia de Tesis*. Obtenido de Guia de Tesis: <https://guiadetesis.wordpress.com/2013/08/19/acerca-de-la-investigacion-bibliografica-y-documental/>
- Ruben. (23 de Febrero de 2018). *factorialhr*. Obtenido de factorialhr: <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>
- Sanchez Quinchubia, N. (2016). *ALICIA*. Obtenido de ALICIA: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNU_c508591dd58c9e1915704e47f4976da
- Sancho Gil, L. (2019). *ALICIA*. Obtenido de ALICIA: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_ca22f5403c31992901135d27feeca35d
- Sanz, R. (30 de 04 de 2018). *metodo-cuantitativo*. Obtenido de metodo-cuantitativo: <https://cursos.com/metodo-cuantitativo/>
- Smith, C. (7 de 7 de 2016). *Slide Share* . Obtenido de <https://es.slideshare.net/carolinasmith4/ventajas-y-limitaciones-en-los-recursos-tecnologicos>
- Souza, N. (2 de 10 de 2019). *hotmart*. Obtenido de hotmart: <https://blog.hotmart.com/es/relaciones-interpersonales/>

Torres, M. (2018). Investigacion de campo. *Tesis de Investigacion*, 1.

Vasquez, M. C. (18 de Septiembre de 2012). *Modelos de INvestigacion* . Obtenido de Modelos de
INvestigacion : <https://prezi.com/-o5tetzlkqiq/modelos-de-investigacion/>

Villagrán, J. A. (21 de Julio de 2017). *Eumed. Net*. Obtenido de Eumed. Net:
<http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>

ANEXOS

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE CLIMA LABORAL

Anexo 1: Instrumento de evaluación (EDCO)



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Escala de Clima Organizacional (EDCO)

Autores: Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.

Procedencia: Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Propósito: Con el estudio del clima organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los servidores públicos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Objetivo: La aplicación del instrumento EDCO es con fines académicos dentro del Trabajo de Titulación con el Tema: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo”, realizado por el estudiante Johnny Ayrton Andrade Monteros, perteneciente a la Carrera de Psicología Industrial de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato.

Confidencialidad: La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos.

Tiempo: la aplicación de la escala de clima organizacional tiene una duración de 40 minutos.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

Instrucciones

El Clima Organizacional: se define como el grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones; son de permanencia relativa en el tiempo; e influyen en la conducta de las personas en la organización

A continuación, usted encontrará una prueba que consta de 40 preguntas, la cual busca medir el clima organizacional en su empresa.

Edad.....

Sexo: Masculino Femenino

Antigüedad.....

Ciclo.....

Jornada.....

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

2. Soy aceptado por mi grupo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

3. Los miembros del grupo son distantes conmigo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

5. El grupo de trabajo valora mis aportes:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

6. Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

7. El jefe es mal educado:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

9. Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

10. El jefe desconfia del grupo de trabajo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

16. Realmente me interesa el futuro de la empresa:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

19. Sin remuneración no trabajo horas extras:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

20. Sería más feliz en otra empresa:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

25. La iluminación del área de trabajo es deficiente:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

26. La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño:

Siempre		Casi siempre		Muchas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	--------------	--	-----------------	--	-------	--

27. La empresa brinda estabilidad laboral:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

28. La empresa contrata persona temporal:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

31. Entiendo de manera clara las metas de la empresa:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

32. Conozco bien como la empresa está logrando sus metas:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa:

Siempre		Casi siempre		Muchas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	--------------	--	-----------------	--	-------	--

35. Las metas de la empresa son poco entendibles:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras:

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------------	--	-----------------	--	-------	--

Anexo 2: Informe de Evaluación del desempeño 2018

Normativa Para la evaluación Docente



Dirección Ejecutiva

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 26 de la Constitución de la República, establece: *"La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado (...)"*;

Que, el artículo 345 de la misma Constitución, dispone: *"La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares (...)"*;

Que, el artículo 346 de la Constitución *Ibidem*, determina: *"Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación (...)"*;

Que, el artículo 349 *Ibidem*, señala: *"El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo con la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La Ley regulará la carrera docente y el escalafón, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles"*;

Que, el artículo 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, prescribe: *"Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones: (...) g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos"*;

Que, el artículo 67 de la misma Ley, manda: *"De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, crease el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación.- Es competencia del mencionado Instituto la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación. Para el cumplimiento de este fin, se regirá por su propios estatutos y reglamentos"*;

Que, el artículo 68 *Ibidem*, dispone: *"El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes (...)"*;

Que, el artículo 69 *Ibidem*, indica las funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entre otras: *"b. Entregar a la Autoridad Educativa Nacional los resultados de todas las evaluaciones realizadas.- Estos resultados servirán como insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa y para la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo (...)"*;

Que, el artículo 70 *Ibidem*, establece que el Instituto Nacional de Evaluación Educativa esté constituido por niveles de decisión, ejecución, asesoría y operatividad; y, contará con la estructura técnica, académica y operativa necesaria para cumplir efectivamente su objetivo, de conformidad con sus respectivos estatutos y reglamentos;

Que, de acuerdo con el artículo 71 de la citada Ley Orgánica de Educación Intercultural *"(...) la máxima instancia de decisión del Instituto será la Junta Directiva (...)"*

Que, como determina el artículo 74 de la Ley *Ibidem*, el Director/a Ejecutivo de Ineval es *"...el o la representante legal, judicial y extrajudicial del Instituto... Será nombrado o nombrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (...)"*

Que, el artículo 15 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, prescribe: *"El Nivel*

Ineval

+ (593 2) 283.1400
Sede Pedregal: Pedregal N39-41 y Rumiapunta Sede
Brasil: Av. Brasil N47-10 y Gal. Francisco de Miranda
170501 Quito - Ecuador
www.ineval.gob.ec

1/11

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

Central de la Autoridad Educativa Nacional debe definir políticas de evaluación y rendición social de cuentas que sirvan de marco para el trabajo del Instituto. Como parte de estas políticas, el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece estándares e indicadores de calidad educativa, que deben ser utilizados en las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa”;

Que, el artículo 16 del Reglamento General citado, manda: *“El Instituto Nacional de Evaluación Educativa es una instancia encargada de la evaluación integral, interna y externa, del Sistema Nacional de Educación, en cumplimiento de las políticas de evaluación establecidas por la Autoridad Educativa Nacional”;*

Que, en el numeral 2 del artículo 17 del Reglamento *ibidem*, se indica que es función y atribución del Ineval: *“Aplicar protocolos de seguridad en el diseño y toma de pruebas y otros instrumentos para garantizar la confiabilidad de los resultados de las evaluaciones del Sistema Nacional de Educación”;*

Que, mediante Resolución 026-INEVAL-2016 de 9 de marzo del 2016, Ineval emitió la normativa para la evaluación de desempeño docente;

Que, el 21 de noviembre del 2017, la Junta Directiva de Ineval nombró a la doctora Josette Arévalo Gross como Directora Ejecutiva de Ineval.

En ejercicio de las atribuciones legales,

RESUELVE:

EXPEDIR LA NORMATIVA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1.- Objeto.- Normar la ejecución de las evaluaciones del desempeño de los docentes aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa – Ineval.

Artículo 2.- Ámbito.- La presente normativa regula el proceso de evaluación del desempeño de los docentes que son parte del Sistema Nacional de Educación.

No aplica para los procesos de selección de docentes que pretenden ingresar al Magisterio Nacional.

Artículo 3.- Definiciones.- Para la aplicación de la normativa se considerarán las siguientes definiciones:

Aplicativo: Software desarrollado para la aplicación de los instrumentos para las diferentes evaluaciones del Sistema Educativo Nacional, el mismo que necesita claves de acceso con el fin de garantizar la confidencialidad de la información.

Atención asistida: Opción con la que cuentan los docentes con discapacidad que necesariamente dependen de otra persona para poder desarrollar sus actividades diarias, mediante la cual, se debe priorizar la atención al momento de su ingreso a la evaluación, en su ubicación óptima dentro del laboratorio y en la entrega de sus resultados, quienes podrán realizar la evaluación con un tipo de apoyo determinado.

Autoevaluación: Es el proceso evaluativo que permite que el docente analice fortalezas y debilidades de su propia práctica docente, a través de un análisis autorreflexivo e introspectivo de su formación académica y de los resultados de su labor pedagógica, con el fin de renovar y mejorar su práctica académica.

Calificación: Es el proceso mediante el cual se valora cada componente de la evaluación, asignando un puntaje a cada uno, y ponderándolo conforme el peso establecido. Posteriormente, se categoriza dicho puntaje y se establece un dictamen de aprobación.

Ineval

+ (593 2) 393.9400
Sede Pedagogal: Pedagogal N34-41 y Rumiñamba Sede
Brasil: Av. Brasil N47-10 y Gral. Francisco de Miranda
170501 Quito – Ecuador
www.evaluacionib.edu.ec

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

Coevaluación: Es el proceso evaluativo entre pares, en el cual un docente hace las veces de evaluador y evaluado, es decir, el docente evaluador es motivado a reflexionar y valorar el desempeño del docente evaluado, al mismo tiempo que el docente evaluado valora la práctica de un tercero.

Los pares son agentes educativos que conocen profundamente la complejidad de la labor docente, y su participación activa puede contribuir a la mejora del desempeño del docente evaluado.

Desempeño docente: Conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el adecuado cumplimiento de la función docente. La evaluación del desempeño docente es un instrumento que permite comprobar el grado de cumplimiento de los procesos académicos que ejecuta.

Deshonestidad académica: Todo acto que se presente antes, durante o después de la evaluación, en el que se muestre como propios productos académicos o intelectuales que no fueren resultado del esfuerzo del sustentante, o incurrir en cualquier acción que otorgue una ventaja inmerecida a favor del sustentante. Incluye los actos de plagio, trampa, copia, sustracción del aplicativo, divulgación de la información o fraude.

Dimensiones del desempeño docente: El desempeño docente comprende cuatro dimensiones: el dominio de los saberes disciplinares específicos del campo que enseña, la gestión del aprendizaje en el aula, las habilidades socioemocionales y ciudadanas, y las competencias de liderazgo. Las dimensiones conforman el Ser de un docente, basado en los ideales que el país requiere para alcanzar una educación de calidad.

Factores asociados: Los factores asociados al aprendizaje son preguntas que indagan las características personales, culturales, sociales y económicas que inciden sobre el rendimiento estudiantil.

Heteroevaluación: Es la valoración que realiza una persona acerca de otra, respecto de su trabajo, actuación o rendimiento, pudiendo intervenir distintos tipos de agentes evaluadores pertenecientes a la comunidad educativa, y cuyas funciones y roles son distintos a los del evaluado.

Modelo de Evaluación Docente -MED-: Es una construcción articulada de dimensiones, que reflejan un patrón que debe cumplir un docente, para contribuir al logro de aprendizajes de calidad y alcanzar el perfil de salida del estudiantado, en los distintos niveles y modalidades del Sistema Nacional de Educación.

Nivel de desempeño: Es un indicador que mide la experticia, los conocimientos, habilidades y aptitudes de un docente, en referencia al campo profesional que ejerce. Este indicador ubica a los docentes evaluados en tres categorías de desempeño: excelente, favorable y fundamental. El indicador también establece una categoría por debajo de las tres anteriores, para aquellos docentes que no aprueban la evaluación, esta última categoría se denomina en formación.

Portafolio: La coevaluación docente incluye una producción escrita por parte del docente evaluado, que conforma el portafolio, el cual recolecta evidencias de su labor docente en tres dimensiones: gestión del aprendizaje, liderazgo y habilidades socioemocionales.

Prueba de base estructurada: Es un instrumento de evaluación que contiene ítems, con diferentes formas y diseños, que obtienen datos de los conocimientos y habilidades de la docencia.

Prueba estandarizada: Es un instrumento de evaluación de referencia para la población a la que se dirige, debido a que recaba información comparable entre todos los sustentantes. Sus características son objetividad, validez y confiabilidad. Posee diversas ventajas: es aceptada y utilizada porque permite cercanía y conocimiento con alto grado de precisión de aquello que interesa evaluar; además, se integra fácilmente a un proceso imparcial, transparente y de gran escala.

Paralelamente, un ítem es la unidad básica de la que se conforman las pruebas estandarizadas. También se denomina reactivo, y en su forma más simple, puede ser una pregunta. Demanda una tarea específica al

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

evaluado y es a partir de su resolución que podemos observar si este cuenta o no con un conocimiento, habilidad, actitud o destreza.

Resultado: El resultado de la evaluación de desempeño es la valoración categorizada de los puntajes obtenidos. Multidimensionalmente se puede visualizar como el puntaje obtenido, asociado a su nivel de desempeño y dictamen de aprobación.

Rúbrica: Es una herramienta de evaluación objetiva, que integra un conjunto de criterios relacionados con la calidad de un proceso o producto, a través de un gradiente o niveles de respuesta. La coevaluación docente integra la calificación del portafolio a través de este instrumento de evaluación.

Saberes disciplinares:

Las evaluaciones de saberes disciplinares exploran el conjunto de conocimientos específicos que tiene el docente sobre el campo del saber que enseña. El dominio del saber específico permite que el docente haga una adecuada mediación de los contenidos en los procesos de aprendizaje del estudiantado.

Valoración de práctica de aula –VPA: Es la evaluación de la labor cotidiana del docente en un contexto real, en escenarios concretos dentro y fuera del aula, lo que permite comprender su accionar pedagógico dentro de una situación verdadera.

Artículo 4.- Ejecución.- Ineval desarrollará y aplicará los instrumentos del Modelo de Evaluación Docente -MED-, diseñados para este fin, en los periodos que se determinen conjuntamente con el Ministerio de Educación. Dichos periodos de evaluación serán comunicados a través del Ministerio de Educación por los canales que considere apropiados.

Artículo 5.- Docentes a ser evaluados.- Los docentes de las instituciones públicas, determinados y convocados por el Ministerio de Educación, serán considerados para la evaluación del desempeño docente de acuerdo al MED.

Los docentes que laboren en instituciones educativas fisco-misionales, municipales y particulares podrán ser evaluados, para lo cual el Ineval y las instituciones suscribirán los instrumentos legales necesarios.

CAPÍTULO II

NIVELES, DIMENSIONES Y FASES

Artículo 6.- Niveles y Especialidades de evaluación.- Los docentes serán evaluados en los siguientes niveles y especialidades:

- Educación Inicial
- Primer año de Educación General Básica
- Segundo a séptimo año de Educación General Básica
- Octavo a décimo año de Educación General Básica, en las asignaturas de Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales
- Primer a tercer año de Bachillerato en las asignaturas de Matemática, Lengua y Literatura, Biología, Física, Química, Historia y Ciencias Sociales, Desarrollo del Pensamiento Filosófico, Educación para la Ciudadanía y Emprendimiento y Gestión.
- Segundo año de Educación General Básica a tercer año de Bachillerato en las asignaturas de Educación Física, Informática, Educación Artística y Educación Especial e idioma extranjero inglés.
- Primer a tercer año de Bachillerato en las especialidades técnicas acordadas con el Ministerio de Educación y comunicadas oportunamente.

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

Artículo 7.- Dimensiones de Evaluación.- La evaluación de desempeño docente tendrá las siguientes dimensiones:

- 1. SABER. Saberes disciplinares.** Es el dominio que evidencia el docente de los conocimientos específicos en los distintos campos que enseña; además de los saberes pedagógicos con los que cuenta para desarrollar su profesión.
- 2. SABER HACER. Gestión del aprendizaje.** Son las habilidades, estrategias y herramientas del docente para llevar a cabo de manera efectiva el proceso de aprendizaje.
- 3. SABER SER. Liderazgo profesional.** Son las destrezas que le permiten mejorar su práctica educativa, considerando al docente como un guía que colabora en la construcción de comunidades de aprendizaje.
- 4. SABER ESTAR. Habilidades socioemocionales y competencias ciudadanas.** Son las habilidades para entender las emociones propias y de los demás, discernir entre ellas y con base en esa información expresar sus pensamientos y actitudes, así como llegar a acuerdos en un marco de cultura de paz compatible con los valores y marco legal.

Artículo 8.- Elementos que integran la calificación.- La evaluación de docentes se calificará en una escala de 0 a 1.000 puntos en cada componente. El resultado final, se calculará con la suma de los puntajes ponderados obteniéndose una calificación en rango de 0 a 1.000 puntos y se confirmará de los siguientes agentes e instrumentos:

Agente	Instrumentos	Ponderación en el puntaje global	Ponderación por tipo de evaluación
Docente	Autoevaluación	3,3%	52%
Docente par	Coevaluación - Portafolio	8,6%	
Docente par Ineval	Coevaluación - Rúbrica	18,4%	
Docente Ineval	Valoración de prácticas de aula	16,3%	
Directivos	Heteroevaluación	5,4%	48%
Ineval	Prueba de base estructurada (saberes disciplinares)	48%	
	Factores asociados	0%	
		100%	100%

Para la evaluación de saberes disciplinares, el docente será evaluado en la especialidad definida por el Ministerio de Educación.

La Heteroevaluación de directivos será realizada por la máxima autoridad de la institución educativa o las autoridades designadas en el distributivo de asignación elaborado por Ineval. En caso que el directivo no realice la heteroevaluación del docente asignado, Ineval notificará al Ministerio de Educación, para que tome las acciones pertinentes. Si la institución educativa no cuenta con autoridades, la heteroevaluación será realizada por el agente que el Ministerio de Educación determine.

Artículo 10.- Calificación y Niveles de Desempeño.- El desempeño docente está compuesto por un conjunto de características individuales, sociales y profesionales de los maestros, comprendidas en las Dimensiones de Evaluación. Los Niveles de Desempeño se basan en dos aspectos íntimamente relacionados: 1) el grado de complejidad y 2) la amplitud de las dimensiones.

A continuación, se describen los Niveles de Desempeño, puntaje y dictamen que serán empleados a partir de la implementación de la evaluación docente de acuerdo con el artículo que precede, independientemente del nivel y especialidad en que se desempeñan:

NIVEL DE DESEMPEÑO	DESCRIPCION	PUNTAJE	DICTAMEN
--------------------	-------------	---------	----------

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

EXCELENTE	Cumple con todos los estándares y sus cualidades se observan en el dominio del saber que promueve, los conocimientos pedagógicos que emplea y el nivel de liderazgo y confianza al promover una participación ciudadana que trasciende al ámbito escolar.	950 a 1000	APROBADO
FAVORABLE	Su nivel de dominio disciplinar es adecuado, su desarrollo como docente y sus fundamentos pedagógicos le permiten planificar, ejecutar y evaluar el proceso de aprendizaje en un contexto específico y, al mismo tiempo, afrontar situaciones adversas, resolver conflictos y fomentar la participación ciudadana. Su nivel de liderazgo le ayuda a tomar decisiones a través de esquemas colaborativos que fomenten la cultura de paz y la participación ciudadana más allá del aula.	700 a 949	APROBADO
FUNDAMENTAL	Posee conocimientos fundamentales y la noción de las habilidades pedagógicas con las que gestiona el aprendizaje mientras actúa como agente principal en el proceso educativo. Su nivel de liderazgo se ejerce en el aula con énfasis en el cumplimiento del currículo y la promoción de valores ciudadanos dentro del aula.	600 a 699	APROBADO

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

EN FORMACIÓN	Los conocimientos sobre su campo deben ampliarse y hacerse más profundos, a través del desarrollo de nuevas habilidades pedagógicas que le ayuden a planificar y ejecutar el proceso de aprendizaje y diseñar evaluaciones para un contexto escolar específico. El fortalecimiento del liderazgo le ayudará a tomar decisiones, a través de esquemas colaborativos que le permitan afrontar situaciones adversas, fomentar la cultura de paz y la participación ciudadana más allá del aula.	Hasta 599	NO APROBADO
--------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-------------

Existe una relación única entre los niveles de desempeño y los puntajes obtenidos por los docentes. Para todas sus evaluaciones, Ineval cuenta con una escala nacional denominada índice Ineval, que comienza en 0 cuando no se demuestra ningún nivel de habilidad y llega a 1.000 puntos cuando se alcanza el máximo posible.

Artículo 11.- Fases de Aplicación.- Las evaluaciones se efectuarán de acuerdo con la siguiente planificación:

1. **Primera Fase.** Evaluación externa. Se evaluará la dimensión de Saberes disciplinares y se aplicará la encuesta de factores asociados.
2. **Segunda Fase.** Evaluación interna y externa. Se evaluarán las dimensiones de gestión del aprendizaje, liderazgo profesional y habilidades sociales, emocionales y ciudadanas a través de los elementos de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
3. **Tercera Fase.** Evaluación externa. Se evaluarán las dimensiones de habilidades sociales, emocionales y ciudadanas, gestión del aprendizaje y liderazgo profesional de los elementos de valoración de práctica de aula y rúbrica (coevaluación).

CAPÍTULO III

EVALUACIONES

Artículo 12.- Evaluación Asistida. Se aplicará para los docentes con discapacidad, únicamente en los elementos de saberes y valoración de práctica en aula, para lo cual recibirán asistencia preferencial y/o asistida.

La atención preferencial estará dirigida a los docentes con discapacidad, quienes tendrán atención prioritaria al momento de su ingreso, en su ubicación dentro del laboratorio y en la entrega de sus resultados; y, la atención asistida contempla las acciones descritas en la atención preferencial y además la asistencia de otra persona para realizar su evaluación, de acuerdo al instructivo de evaluación asistida de Ineval.

El Ministerio de Educación o la entidad requirente deberán proveer a Ineval el listado de docentes que requieren este tipo de atención, especificando el tipo de discapacidad, dentro del plazo señalado por Ineval. El tipo de apoyo disponible para la atención asistida se determinará según el instructivo de evaluación asistida.

Aquellos docentes que no hubieran sido considerados en este listado y requieran este tipo de atención deberán solicitarlo al Ministerio de Educación o entidad requirente su inclusión.

CAPÍTULO IV

Ineval

+ (593 2) 383.1400
Sede Pedagógica: Pedagogía 636-41 y Rumpamba Sede
Grasí: Av. Grasí 1447-10 y Gral. Francisco de Miranda
170501 Quito - Ecuador
www.ineval.gov.ec

7/11

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

PROHIBICIONES, SUSENSIONES Y REPROGRAMACIONES

Artículo 13.- Prohibiciones. Se prohíbe a los docentes:

1. Ingresar o usar cualquier material, herramientas, equipos o dispositivos electrónicos, no autorizados en el laboratorio, estos incluyen: teléfonos celulares, tabletas, unidades de almacenamiento de información, cámaras, grabadoras, entre otros;
2. Presentarse a la evaluación bajo efectos de sustancias psicoactivas o bebidas alcohólicas;
3. Ingresar a la sede de evaluación con armas de fuego, corto punzantes u otras que puedan causar daños;
4. Dañar la infraestructura, equipos y materiales entregados para las evaluaciones;
5. Acceder a los aplicativos e información confidencial previa a las evaluaciones;
6. Tomar apuntes respecto al contenido de los aplicativos;
7. Poseer materiales de evaluación, sean físicos, digitales o de cualquier forma;
8. Intentar sustraer total o parcialmente el contenido de la evaluación mediante fotografías, grabaciones, copias, capturas de pantalla, o cualquier otra forma de uso indebido de la evaluación;
9. Grabar y/o difundir la información contenida en los aplicativos;
10. Usar o divulgar la información pública de carácter confidencial o reservada legalmente;
11. Falsificar o adulterar el sentido y contenido de los documentos públicos, y utilizarlos para su beneficio o de terceros;
12. Copiar o intentar hacerlo durante la evaluación;
13. Agredir física o verbalmente a los actores del proceso de aplicación u otros docentes, previo, durante o posterior a la evaluación;
14. Incitar a la violencia previo, durante o posterior a la evaluación;
15. Solicitar o permitir actos de suplantación de identidad;
16. Instalar software en el equipo de evaluación;
17. Violentar los protocolos de seguridad;
18. Ausentarse de la evaluación, una vez iniciada la misma, sin justificación alguna; y,
19. Solicitar o recibir ayuda de terceros en el momento de la evaluación.

Además, en los elementos de Autoevaluación, Heteroevaluación y Coevaluación se prohíbe a los docentes delegar la responsabilidad de la evaluación a otra persona.

Ineval se reserva el derecho de suspender al docente, en cualquier instancia de la evaluación, si evidencia indicios de deshonestidad académica. En estas circunstancias notificará al Ministerio de Educación o entidad requirente para que en el ámbito de su competencia ejerza las acciones correspondientes.

A todo docente que se ausente de la evaluación sin causa justificada ante el Ministerio de Educación, Ineval le pondrá un puntaje igual a cero (0), hecho que será notificado a la Autoridad Educativa Nacional.

Artículo 15.- Suspensión. Las evaluaciones podrán suspenderse cuando la autoridad correspondiente considere que no existen condiciones de transparencia, seguridad, confidencialidad y operatividad, determinadas en el siguiente artículo y por incurrir en las prohibiciones establecidas para los docentes.

Artículo 16.- Causales de suspensión. Serán causales las siguientes:

1. Suspensión por inconvenientes técnicos;
2. Cuando se haya violado los protocolos de seguridad previstos;
3. Aquellas que pongan en riesgo la integridad del proceso de evaluación, debidamente justificadas por la autoridad competente;
4. Acceso anticipado a la evaluación;
5. Exposición de las claves de acceso;
6. Otros casos de fuerza mayor o caso fortuito.

De suscitarse las causales indicadas, la suspensión se efectuará previa autorización del Director/a Ejecutivo/a o

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

su delegado/a.

Artículo 17.- Reprogramación de las evaluaciones. Las evaluaciones podrán reprogramarse en los casos de suspensión; excepto cuando éstas sean producto del cometimiento de infracciones; además, cuando los docentes soliciten la reprogramación por fuerza mayor o caso fortuito, debidamente justificados ante el Ministerio de Educación, si así lo prevé.

En la Heteroevaluación, una vez verificado que la autoridad educativa no realizó la evaluación, Ineval notificará al Ministerio de Educación para que adopte las acciones pertinentes y designe otras autoridades. El docente evaluado será reprogramado de acuerdo al calendario establecido conjuntamente con el Ministerio de Educación.

En Coevaluación (Rúbrica), una vez verificado que el docente evaluador no realizó la evaluación, Ineval notificará al Ministerio de Educación para las acciones pertinentes, y el docente evaluado podrá ser reprogramado por Ineval.

En las evaluaciones de Saberes Disciplinarios y Valoración de Prácticas de Aula, en caso de falla técnica Ineval reprogramará la evaluación, para los demás casos el Ministerio de Educación establecerá si se procede a la reprogramación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

Artículo 18.- Revisión de aciertos y resultados. Únicamente estarán sujetos a revisión los resultados de las evaluaciones de Saberes Disciplinarios, según lo establecido en el Reglamento para la Ejecución de las Evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa -Ineval- en Sedes.

Los resultados son obtenidos aplicando la regla de calificación establecida por Ineval.

Artículo 19.- Reclamo por ausencia de nota. Los docentes que no hayan cumplido con el Portafolio de Coevaluación o la Autoevaluación no podrán realizar reclamos de ausencia de nota.

Para la Heteroevaluación, Saberes Disciplinarios y Valoración de Prácticas de Aula, el término para la presentación de la solicitud de reclamo por ausencia de nota es de dos días a partir de la fecha de notificación de los resultados, a través de la plataforma diseñada para el efecto o del medio pertinente.

El término para responder las solicitudes será de quince días contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud. La falta de respuesta no se entenderá como pronunciamiento favorable.

Artículo 20.- Caducidad de revisión de resultados y asiento de notas. La acción de los sustentantes para solicitar la revisión de los resultados o asiento de notas caducará una vez que finalice el término de dos días, a partir de la fecha de notificación de los resultados, por lo que no se dará trámite a ninguna solicitud.

Artículo 21.- Puntaje, entrega de notas y publicación.- El puntaje total es la suma de los resultados ponderados para cada dimensión conforme el artículo 7 de la presente normativa y en función de los porcentajes establecidos para cada instrumento contenido en el artículo 8.

Para aprobar la evaluación integral es necesario aprobar cada una de las cuatro (4) dimensiones de la evaluación docente; y, el nivel de desempeño final es igual al mínimo nivel de desempeño obtenido, entre las cuatro dimensiones.

Ineval entregará la nota parcial y final al Ministerio de Educación en los plazos convenidos.

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

La publicación de resultados es responsabilidad de Ineval, a través del medio que se establezca.

CAPÍTULO VI

ACCIONES LEGALES

Artículo 22.- Acciones por parte de Ineval. Si el docente incurre en alguno de los comportamientos determinados como prohibidos para el docente, previo, durante o después de la evaluación, se le suspenderá la misma y se remitirá el informe del caso al Ministerio de Educación para que proceda de acuerdo a la normativa aplicable.

Artículo 23.- Infracciones. En caso que cualquier ciudadano sea sorprendido intentando apropiarse o en posesión ilegal del contenido del aplicativo, claves, o cualquier información considerada confidencial; o, se encuentre difundiendo por cualquier medio físico o electrónico el contenido de las evaluaciones, claves o información confidencial, Ineval iniciará inmediatamente las acciones legales correspondientes.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- La Coordinación General Técnica considerará lo pertinente del Modelo de Evaluación Docente -MED-, y, demás modelos e instrumentos necesarios para la evaluación del desempeño.

SEGUNDA.- El Ineval establecerá las tarifas para el cobro de las evaluaciones en caso de los docentes de unidades educativas fiscomisionales, municipales y particulares.

TERCERA.- Lo no contemplado en la presente normativa se aplicará el Reglamento para la Ejecución de las Evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa -Ineval- en Sedes, conforme corresponda.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Por esta única vez, los docentes que obtuvieron más de 700 puntos en los procesos de recategorización y ascenso de los años 2014 o 2015, que solicitaron la exención de la dimensión de saberes disciplinares en el año 2016, y que adicionalmente se evaluaron en la misma especialidad, no rendirán la evaluación de saberes disciplinares.

Para calcular el puntaje final, se empleará el obtenido en la evaluación de recategorización y ascenso, correspondiente a los años 2014 y 2015.

SEGUNDA.- Para el proceso de evaluación 2018, la heteroevaluación considera únicamente al directivo como agente de valoración del proceso, debido a su relación institucional, jerárquica y laboral con el docente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Deróguese la Resolución 026-INEVAL-2016 y otras de menor o igual jerarquía que se opongan al presente.

La presente resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en Quito D. M., a los 20 días de abril de 2018

Resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R

Quito, 20 de abril de 2018

Documento firmado electrónicamente

Dra. Cinthia Josette Arevalo Gross
DIRECTORA EJECUTIVA

Copia:
Luis Antonio Arellano Escalé
Director de Asesoría Jurídica
LA

Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral

HOJA C
ministerio de educación ECUADOR
REPÚBLICA DEL ECUADOR
SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN
Ser Ecuador
Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas

INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DATOS GENERALES DEL DOCENTE Y DEL ESTABLECIMIENTO

NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS DEL PROFESOR EVALUADO: Elsa Milena Aulest Jiménez
 NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Dirección Educativa 19 de Septiembre
 Número de cédula del profesor evaluado: 05102317801510
 Código del Establecimiento:

EJEMPLO DE LLENADO

Número de cédula: 1 9 1 1 0 0 2 4 0 4 8

OBJETIVO
 Reflexionar sobre el desempeño profesional del docente a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

INSTRUCCIONES

a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted le califica.
 b. Si considera que ninguna alternativa corresponde a su criterio, deje en blanco los casilleros.
 c. Utilice la siguiente tabla de valoración;
 d. Rellene completamente el óvalo, utilizando solamente lápiz.

TABLA DE VALORACIÓN

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

marque su respuesta así (0-4-8) *no lo marque así* (O-3-4)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

El docente:

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
1.3 Elaborá el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
1.4 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
1.5 Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
1.6 Utiliza bibliografía actualizada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.7 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
1.8 Elaborá recursos didácticos novedosos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.9 Elaborá adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

El docente:

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2.2 Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3 Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quinquimestre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.4 Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.5 Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1 Propone nuevas iniciativas de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2 Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3 Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.4 Se identifica de manera personal con las actividades que realiza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1 Trata a los compañeros con cordialidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.2 Propicia el respeto a las personas diferentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.3 Propicia la no discriminación de los compañeros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.4 Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5 Le gratifica la relación afectiva con los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.6 Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.7 Se preocupa por la falta de un compañero.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.8 Se preocupa por que su apariencia personal sea la mejor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

DATOS GENERALES DEL EVALUADOR

NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS DEL EVALUADOR:

Juan Salomón Hoya Gomez

NÚMERO DE CÉDULA DEL EVALUADOR:

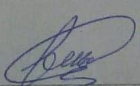
0501786644

AÑO O GRADO EN EL QUE DICTA CLASE EL EVALUADOR:

Bachillerato

FECHA DE EVALUACIÓN

06 / 12 / 2019
dd mm aa


Firma del Evaluador

¡ GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

Anexo 3



**PROPUESTA DE INTERVENCION DE CLIMA LABORAL
UNIDAD EDUCATIVA 19 DE SEPTIEMBRE CANTON-
SALCEDO**

Autor: Diego Guevara

Tutor Institucional: Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

Cotopaxi-Salcedo

Enero 2020

Índice

Preliminares.....	2
Introducción.....	2
Objetivos.....	3
Importancia de la Implementación de un plan de Mejora de Clima Laboral.....	3
Metas.....	4
Indicadores.....	5
Acciones.....	6
Responsables.....	7
Plazo a Realizarse.....	8

Preliminares

En relación al análisis de clima organizacional realizado a través de la encuesta Escala de clima Organizacional (EDCO), se crea la necesidad de proponer estrategias que serán fundamentales para mejorar los aspectos de Clima Organizacional que se encuentran en nivel PROMEDIO, el cual está relacionado con un nivel neutro dicha situación es que el ambiente es normal en la Institución, esto nos quiere decir que las condiciones dentro de la Unidad Educativa no son ni favorables ni desfavorables, donde se recomienda investigar estrategias que ayuden a mejorar la situación organizacional y con ello fortalecer los aspectos que influyen de manera negativa en el rendimiento de los docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre, lo cual ha generado que el desempeño laboral de los docentes no sea el apropiado.

Introducción

El clima laboral es el ambiente que se genera y se vive en las organizaciones laborales, condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a una empresa, y que afecta de manera directa al desempeño de los trabajadores y el cumplimiento de objetivos dentro de las mismas. Por ello evaluar una organización permite obtener resultados que serán analizados y basado en el resultado se procede a realizar una propuesta para corregir, mejorar y mantener un ambiente adecuado en la Institución.

Para ejecutar esta propuesta de intervención, se utilizaron los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta de Clima laboral (EDCO), en conjunto con los datos obtenidos de la evaluación de desempeño docente 2018. La aplicación de una propuesta de intervención de clima organizacional en las Instituciones educativas es de gran importancia, ya que mediante la ejecución de este plan ayudara a reducir los factores negativos causantes de generar descontento entre los docentes y de un clima laboral promedio, y por ende optimizar el rendimiento laboral insuficiente de los docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre.

Objetivo

Aplicar las propuestas establecidas en el plan con la finalidad de corregir y mejorar el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre.

Importancia

Realizar esta propuesta de intervención es de gran importancia, ya que permite identificar los factores pendientes de mejora a fin que permita establecer un mejor estilo de dirección, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos y valores colectivos dentro de la Unidad Educativa; Este plan pretende explicar de manera sencilla y practica los procesos que deben seguir para realizar las actividades propuestas y para su ejecución es de vital importancia la participación de los docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre.

Descripción de las Actividades

El proyecto de intervención de clima laboral se encontrara estructurado con una serie de actividades, en relación a las dimensiones que más tengan afectación, por consiguiente se detalla los objetivos y estrategias que contiene el Plan de Intervención de Clima Laboral, por lo cual es de suma importancia que se lo realice con la presencia de todos los docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre con la finalidad de que lo realicen en grupo beneficiando a todos. Así mismo con esta propuesta se pretende informar a los directivos de la Institución los tipos de estrategias que deben seguir para conseguir los objetivos y obtener mejores resultados.

Las actividades detalladas dentro del plan de intervención se los indicara mediante cuadros informativos los cuales están conformados de la siguiente manera: Objetivos, actividad, descripción, recursos, responsable y el plazo que tendrá la ejecución del plan.

Plan de Mejoramiento

Clima Laboral

Resultado Global

PROCESO	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZO	
						INICIA	TERMINA
H O R I Z O N T E I N S T I T U C I O N A L	<p>-Generar conciencia de la situación en la que se encuentran los docentes de la Unidad Educativa 19 de Septiembre</p> <p>-Explicar la importancia del plan de Mejora.</p>	<p>-Socializar los resultados de Clima Organizacional.</p> <p>-Socializar el plan de Mejora.</p>	<p>-Mediante la charla dar a conocer cuáles fueron los resultados arrojados por parte de la investigación con la finalidad de informar a los docentes como se encuentra el clima laboral.</p> <p>-Mediante una exposición se explicara cual es la importancia del plan de mejora además de indicar cuales son los procesos y actividades a realizarse.</p>	<p>Recursos Tecnológicos.</p> <p>-Proyector</p> <p>-Computadora</p> <p>Recursos Humanos</p> <p>-El investigador encargado del proyecto.</p> <p>Recursos Institucionales</p> <p>-Salón de Conferencias de la Unidad Educativa 19 de Septiembre.</p>	<p>-Departamento de Talento Humano.</p> <p>-Rector y vicerrector.</p>	6 de Marzo.	1 de Abril

Plan de Mejoramiento
Clima Laboral
Estilo de Dirección

PROCESO	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZO	
						INICIA	TERMINA
H O R I Z O N T E I N S T I T U C I O N A L	-Mejorar la comunicación y las relaciones laborales entre rector-docente.	-Capacitación sobre Técnicas de Liderazgo Laboral.	-Exponer cuales son las técnicas de estrategia laboral con la finalidad de mantener al equipo de trabajo motivado y productivo.	Recursos Tecnológicos. -Proyector -Computadora	-Departamento de Talento Humano. -Rector y vicerrector.	10 de Abril	12 de Mayo
	-Optimizar de manera recreativa la cohesión de Grupo.	-Dinámicas grupales.	-Explicar los tipos de dinámicas grupales en le empresa con la finalidad de practicarlas con los docentes para generar un ambiente de confianza entre todas las partes involucradas.	Recursos Humanos -El investigador encargado del proyecto. Recursos Institucionales -Salón de Conferencias de la Unidad Educativa 19 de Septiembre.	-Comunicadora Social.		

Plan de Mejoramiento
Clima Laboral
Sentido de Pertenencia



PROCESO	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZO	
						INICIA	TERMINA
H O R I Z O N T E I N S T I T U C I O N A L	-Optimizar la calidad de vida, satisfacción y productividad de docente.	-Mejoramiento y conocimiento de los servicios médicos. -Abastecimiento de medicamentos de primeros auxilios.	-Generar conocimiento acerca de la Higiene y salud física de los docentes con la finalidad de prevenir enfermedades graves en el transcurso del trabajo. -Recolectar fondos mediante un proyecto de reciclaje para invertirlos en medicación de primera necesidad con la finalidad de tratar pequeñas heridas o dolencias leves que el docente padezca en ese momento.	Recursos Tecnológicos. -Proyector -Computadora Recursos Humanos -El investigador encargado del proyecto. -Doctor del subcentro más cercano a la Unidad Educativa. Recursos Institucionales -Salón de Conferencias de la Unidad Educativa 19 de Septiembre.	-Rector -Vicerrector -Médico del subcentro #2. -Comunicadora Social.	20 de Mayo	17 de Junio

Plan de Mejoramiento
Clima Laboral
Disponibilidad de Recursos



PROCESO	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZO	
						INICIA	TERMINA
H O R I Z O N T E I N S T I T U C I O N A L	<p>-Optimizar los recursos tecnológicos de la Unidad Educativa.</p> <p>-Mejorar los espacios de trabajo de los Docentes.</p>	<p>-Mejoramiento y conocimiento de los recursos Tecnológicos a largo plazo.</p> <p>-Generar ingresos mediante rifas, actividades deportivas y gastronómicas para invertirlos en recursos materiales para los docentes.</p>	<p>-Generar conocimiento acerca de la Innovación de los recursos Tecnológicos a largo plazo y como estos pueden ayudar a mejorar significativamente la didáctica de enseñanza, optimización de tiempo, reducir costos y mejorar las comunicaciones.</p> <p>-Recolectar fondos mediante actividades recreativas con el fin de implementar más recursos didácticos a los docentes además de pintar y mejorar los espacios de trabajo.</p>	<p>Recursos Tecnológicos. -Proyector -Computadora</p> <p>Recursos Humanos -El investigador encargado del proyecto.</p> <p>Recursos Institucionales -Salón de Conferencias de la Unidad Educativa 19 de Septiembre. -Sala de Profesores. -Espacios abiertos de la Unidad educativa.</p>	<p>-Rector</p> <p>-Vicerrector</p> <p>-Comunicadora Social.</p>	20 de Junio	10 de Julio

Plan de Mejoramiento

Clima Laboral

Valores Colectivos



PROCESO	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZO	
						INICIA	TERMINA
H O R I Z O N T E I N S T I T U C I O N A L	<p>-Identificar el tipo de conflicto que se suscite en el trabajo y aplicar la técnica adecuada para la respectiva resolución.</p> <p>-Mejorar las relaciones, comunicación y la cohesión de grupo de los Docentes.</p>	<p>-Capacitación acerca de Técnicas de Mediación Laboral.</p> <p>-Socialización sobre como reforzar los valores en una empresa.</p>	<p>-Exponer cuales son los tipos de conflictos que se encuentran dentro de una empresa y cuál sería la técnica a aplicar para mediar ese problema.</p> <p>-Exponer estrategias para reforzar los valores dentro de una Empresa.</p>	<p>Recursos Tecnológicos. -Proyector -Computadora</p> <p>Recursos Humanos -El investigador encargado del proyecto.</p> <p>Recursos Institucionales -Salón de Conferencias de la Unidad Educativa 19 de Septiembre.</p>	<p>-Rector</p> <p>-Vicerrector</p> <p>-Comunicadora Social.</p>	15 de Agosto	2 de Septiembre.