

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

Tema: El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación

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

Modalidad de titulación: Proyecto de Investigación

Autora: Ingeniera Patricia Alejandra Brasales Panchi.

Director: Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.

Ambato – Ecuador

2021

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

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniero Marcelo Javier Mancheno Saá, Magíster, e Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Magíster. Designados por la Unidad Académica de Titulación, de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación.”, elaborado y presentado por la señorita Ingeniera Patricia Alejandra Brasales Panchi, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Marcelo Javier Mancheno Saá, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Patricia Alejandra Brasales Panchi, autora bajo la Dirección del Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD. Director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Patricia Alejandra Brasales Panchi
C.C.: 0502494297
AUTORA

Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.
C.C.: 1802301562
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

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

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

Ingeniera Patricia Alejandra Brasales Panchi
C.C.: 0502494297
AUTORA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas ...	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO.....	2
2.1. Área de conocimiento	2
2.2. Líneas de investigación	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
3.1. Tiempo de ejecución	2
3.2. Financiamiento.....	3
3.3. Autora.....	3
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	3
4.1. Definición del problema de la investigación.....	3
4.2. Objetivos de la investigación	5

4.3.	Justificación de la investigación.....	5
4.4.	Marco teórico referencial.....	6
4.4.1.	Fundamentación Legal.....	6
4.4.2.	Fundamentación Bibliográfica.....	10
4.5.	Metodología.....	22
4.5.1.	Enfoque.....	22
4.5.2.	Modalidad.....	23
4.5.3.	Nivel.....	23
4.5.4.	Población y Muestra.....	23
4.5.5.	Técnicas e instrumentos.....	25
5.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
6.	CONCLUSIONES.....	35
7.	RECOMENDACIONES.....	36
8.	REFERENCIAS CITADAS.....	37
9.	ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones de clima organizacional según autores.....	12
Tabla 2. Tipos de evaluación docente	20
Tabla 3. Población.....	24
Tabla 4. Niveles de clima laboral.....	26
Tabla 5. Niveles de Desempeño.....	27
Tabla 6. Alfa de Cronbach Clima laboral	28
Tabla 7. Alfa de Cronbach Desempeño laboral	29
Tabla 8. Nivel de Variables.....	30
Tabla 9. Dimensiones del clima laboral	31
Tabla 10. Niveles de desempeño laboral.....	32
Tabla 11. Prueba de Normalidad.....	33
Tabla 12. Correlación de Spearman	34
Tabla 13. Grado de relación según coeficiente de correlación	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nivel de variables	30
Gráfico 2. Dimensiones del clima laboral.....	31
Gráfico 3. Niveles de desempeño laboral	32

AGRADECIMIENTO

*A la Universidad Técnica de Ambato
por su calidad educativa, a mis docentes
por su aporte y dedicación en transmitir
sus valiosos conocimientos y experiencias.*

*A la Dirección Distrital 06D05 Guano- Penipe
Educación, por su apertura en la aplicación del
presente trabajo.*

*Al Ing. Ramiro Cárdenas por su
apoyo incondicional para culminar
el desarrollo del proyecto.*

*A mis familiares, amigos y demás personas
que han sido apoyo en este proceso educativo.*

DEDICATORIA

*A mi madre, que sin su impulso no hubiera
logrado culminar este proceso académico.*

*A mi familia, amigos y personas que han formado
parte de este difícil pero exitoso camino de estudios.*

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

TEMA: EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL MILENIO PERTENECIENTES AL DISTRITO 06D05 GUANO - PENIPE EDUCACIÓN

AUTORA: *Ingeniera Patricia Alejandra Brasales Panchi*

DIRECTOR: *Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.*

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: *Desarrollo Humano y Social Integral*

FECHA: *19 de noviembre de 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio tuvo como objetivo diagnosticar los niveles de clima laboral y de desempeño de los docentes de las Unidades Educativas de Milenio pertenecientes a los cantones de Guano y Penipe, provincia de Chimborazo; así como analizar la correlación entre las mencionadas variables, para ello se procedió a la verificación tanto legal como bibliográfica lo que permitió el estudio de cada una de las variables y la selección de los instrumentos adecuados para el fin de la investigación.

Para la medición del Clima Laboral se tomó como base el instrumento de medición establecido por el Ministerio de Trabajo, mientras tanto que para identificar el desempeño laboral se basó en el cuestionario determinado por el Ministerio de Educación; para la recolección de información se utilizó una población en estudio de 77 docentes de las Unidades Educativas del Milenio Guano- Penipe.

Los resultados de la investigación determinaron la existencia de una correlación positiva media entre el clima y el desempeño laboral docente al obtener un valor de r de Rho de Spearman. = 0,412; además el nivel tanto del clima como del desempeño

laboral son percibidos en un rango de muy bueno al obtener el 81 por ciento y el 91 por ciento respectivamente, análisis obtenidos al ser procesados en el paquete estadístico SPSS.

Analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente puede constituirse una herramienta clave para que las Unidades Educativas del Milenio Guano y Penipe, logren gestionar mejor los procesos internos y tomar decisiones administrativas que fortalezcan el ambiente laboral, de tal forma que los colaboradores contribuyan a mantener y mejorar la calidad del servicio educativo de acuerdo a los estándares de calidad exigidos por el Ministerio de Educación.

Un clima favorable conlleva a una buena predisposición en el trabajo, lo cual tendrá un impacto positivo en el aprendizaje, enseñanza de los estudiantes.

DESCRIPTORES: *CLIMA, DESEMPEÑO, SATISFACCIÓN, LABORAL, MINISTERIO, EDUCACIÓN, DOCENTES, MILENIO, EVALUACIÓN, PERCEPCIÓN.*

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

THEME: THE WORK ENVIRONMENT AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF THE TEACHING STAFF OF THE MILLENNIUM EDUCATIONAL UNITS BELONGING TO DISTRICT 06D05 GUANO - PENIPE EDUCATION

AUTHOR: *Ingeniera Patricia Alejandra Brasales Panchi*

DIRECTED BY: *Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD*

LINE OF RESEARCH: *Desarrollo Humano y Social Integral*

DATE: *19 de noviembre de 2020*

EXECUTIVE SUMMARY

To diagnose the levels of work climate and performance of the teachers of the Millennium Educational Units belonging to the cantons of Guano and Penipe, province of Chimborazo was the objective of this study; as well as the analysis of the correlation between the mentioned variables, for this, both legal and bibliographic verification were carried out, which allowed the study of each of them and the selection of the appropriate instruments in order to achieve the purpose of this research.

To measure the Climate Labor, an instrument established by the Ministry of Labor was used, to identify labor performance the questionnaire was determined by the Ministry of Education and was applied; the study population was 77 teachers from the Millennium Guano-Penipe Educational Units.

The results of the research determined the existence of an average positive correlation between the environment and the teaching work performance by

obtaining the r value of Spearman's Rho. = 0.412; the level of both the climate and the work performance is perceived in a very good range, obtaining 81 percent and 91 percent respectively, analysis obtained when processed in the statistical package SPSS.

Analyzing the impact of the organizational climate on teaching performance can become a key tool for the Millennium Educational Units Guano and Penipe, to better manage internal processes and make administrative decisions that strengthen the work environment, in such a way that employees contribute to maintain and improve the quality of the educational service in accordance with the quality standards required by the Ministry of Education.

A favorable climate leads to a good predisposition at work, which will have a positive impact on the students' learning and teaching.

KEYWORDS: *CLIMATE, PERFORMANCE, SATISFACTION, LABOR, MINISTRY, EDUCATION, TEACHERS, MILLENNIUM, EVALUATION, PERCEPTION.*

INTRODUCCIÓN

Los términos como clima laboral y desempeño laboral han tomado protagonismo en las organizaciones sean estas públicas o privadas, debido a que se han etiquetado como factores esenciales para el desarrollo y crecimiento organizacional. Actualmente es importante que las organizaciones manejen un adecuado levantamiento de información referente al clima y desempeño, mediante métodos estandarizados que permitan analizar la realidad de cada organización, de esta manera conocer los componentes, factores y subfactores que influyen significativamente en el rendimiento laboral.

Las Instituciones Educativas al ser entidades estratégicas para el desarrollo de habilidades y transmisión de conocimientos a los individuos desde edades tempranas, son los docentes los actores principales quienes están expuestos a un sin número de situaciones ya sean laborales, personales que influyen en la percepción y rendimiento de sus actividades en su lugar de traba.

El analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente puede representar una base para que la Dirección Distrital Guano – Penipe Educación, pueda gestionar mejor los procesos internos y tomar decisiones administrativas que fortalezcan el ambiente laboral, de tal forma que los colaboradores contribuyan a mantener y mejorar la calidad del servicio educativo de acuerdo a los estándares de calidad exigidos por el Ministerio de Educación.

La presente investigación se desarrollará en 6 partes estructuradas de la siguiente manera, a partir del tema propuesto:

Línea de investigación

Información del trabajo de titulación

Descripción detallada

Resultados de la investigación

Conclusiones y recomendaciones.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación”.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Según el manual del usuario del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIECE), publicado por la Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT, 2011) sobre las áreas y subáreas del conocimiento de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en inglés United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – UNESCO,1997), el área de conocimiento según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) en el que se enmarca la presente investigación es Ciencias sociales, Educación Comercial y Derecho.

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo humano y social integral.

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

El presente proyecto de investigación inicio el 14 de abril del 2018 y está programada su finalización con un tope máximo de enero del 2021.

3.2. Financiamiento

Para el desarrollo del presente trabajo se prevé utilizar un valor de 600 dólares USD, mismos que serán autofinanciados por parte de la autora.

3.3. Autora

Nombre: Patricia Alejandra Brasales Panchi

Grado académico: Ingeniera en Marketing

Teléfono: 09987407455 / 032262256

Correo electrónico: pattybrasales@gmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Se procede a la revisión de estudios en distintas revistas científicas, fuentes bibliográficas actualizadas en diferentes contextos que permitan contar con una guía de partida, esto como parte de la contextualización de la investigación; a continuación, se detalla la información relevante respecto al tema planteado.

Según Pilligua y Arteaga (2019) menciona que (...) “las organizaciones en su direccionamiento estratégico, deben ofrecer al talento humano un clima laboral adecuado, que tenga las garantías necesarias para que el individuo pueda desenvolverse en sus actividades y produzca lo mejor de sí”(…). Por lo que es necesario analizar en el entorno laboral actual los aspectos intangibles en lo que se refiere a la gestión del capital humano puesto a que las organizaciones logran sus objetivos y resultados por medio de sus colaboradores.

En un estudio aplicado a docentes de una institución de educación superior, se demostró que para el 71% de la población estudiada piensan que el clima organizacional es favorable, el 23,2% muy favorable; mientras que el 5,8% de los

participantes mencionan que clima de la institución es desfavorable. (Banegas y Cardona, 2017).

Dentro de la investigación realizada por Nieves (2016) indica que toda empresa existente conserva su propia y exclusiva personalidad o clima organizacional que la diferencia de las demás empresas, la cual influye directamente sobre las necesidades psicológicas, sociales y sobre todo en la calidad de logros realizados por cada miembro de la institución. Además es muy importante determinar la relación existente entre los miembros de la organización, pues se relaciona directamente con el buen o mal clima organizacional y confluye igualmente en un buen o mal desempeño del personal.

Ccora y Matas (2015) aplicaron una investigación a docentes de nivel primaria y secundaria, determinaron la existencia de una relación positiva y significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente, obteniendo un valor de $r=0,71$.

De acuerdo a los datos obtenidos en la evaluación de clima laboral realizada a una institución pública en Ecuador, se determinó como resultado importante que el 76% de sus colaboradores calificó como “Muy Bueno” al clima laboral (IIGE, 2020).

Los resultados de evaluaciones docentes a nivel nacional en el 2016, concluyó que el 0,3% de los docentes obtuvo una calificación de Excelente, el 22,4% Muy Bueno, 70,5% se ubica en la escala Satisfactorio y el 6,8% corresponde a regular (INEVAL, 2017)

La implementación de nuevas políticas en el sector de la educación en el país, tiene como objetivo la aplicación de procesos permanentes de monitoreo de desempeño docente, exigiendo al personal educativo su preparación y dominio pedagógico lo cual influirá positivamente en la enseñanza, aprendizaje del alumnado. (Marín, 2018).

En base a lo detallado se define como problema de investigación de qué manera incide el clima laboral en el desempeño de los docentes en instituciones educativas del milenio del Distrito Guano – Penipe Educación.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los docentes de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano- Penipe Educación.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Milenio Guano y Penipe.
- Diagnosticar el nivel de clima laboral en las Unidades Educativas del Milenio Guano y Penipe.
- Analizar la correlación entre el clima y desempeño laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Milenio Guano y Penipe.

4.3. Justificación de la investigación

El estudio de variables como clima laboral y desempeño no son temas nuevos a nivel de trabajos de investigación, sin embargo al hablar de instituciones de educación media y precisamente enfocadas a las Unidades Educativas del Milenio no han sido analizadas; al ser consideradas instituciones de excelencia educativa representan un reto para el personal docente que labora en ellas, es por ello la importancia de un estudio que nos permitirá diagnosticar el entorno actual en el que desarrollan sus actividades mismas que son reflejadas en los resultados de cada profesional.

Los docentes de las Unidades Educativas del Milenio Guano y Penipe actualmente son afectados por diferentes aspectos sea el estrés, comunicación, relaciones interpersonales, etc.; por lo que la investigación será de mucha utilidad, debido a que contribuirá con información que beneficie a la comunidad educativa, convirtiéndose en un referencia para tomar medidas preventivas o dar posibles soluciones a la problemática que presenta actualmente el personal docente.

Los beneficiarios directos de esta investigación serán los docentes que colaboran en las instituciones educativas en mención, pues al identificar estrategias que permitan mejorar el clima laboral existirá un notable cambio en el desempeño del profesional fortaleciendo la educación de calidad.

A través del presente trabajo se espera contribuir a futuras investigaciones como un medio bibliográfico y que el mismo sea utilizado como punto de partida al analizar el clima laboral de empresas o instituciones sin olvidar el tema del desempeño que son que van de la mano para el cumplimiento de objetivos institucionales.

El trabajo es viable y factible de cumplirla ya que la investigadora cuenta con la colaboración de la Unidad de Talento Humano y la Dirección Distrital, facilitando el acceso a las fuentes de información necesaria para la aplicación del tema planteado.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1. Fundamentación Legal

A continuación se detallará el marco legal con el que la presente investigación se sustenta para su aplicación:

(Constitución de la Republica del Ecuador)

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber

ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Art. 344.- El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

Art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

(Ley Orgánica de Educación Intercultural)

Art. 11.- Obligaciones. - 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;

Art. 22.- Competencias de la Autoridad Educativa Nacional. - La Autoridad Educativa Nacional, como rectora del Sistema Nacional de Educación, formulará las políticas nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativos, así como la política para el desarrollo del talento humano del sistema educativo.

Art. 67.- Instituto Nacional de Evaluación Educativa. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase 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 los propios estatutos y reglamentos.

Art. 126.- De las evaluaciones. - Los y las docentes que presten sus servicios en instituciones privadas deben someterse a las evaluaciones que para el efecto establezca el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. No se requerirá de evaluación para el caso de docentes que impartan materias tales como religión, catecismo y las relacionadas con manualidades en instituciones educativas confesionales, si sus ingresos son pagados con fondos privados.

(Acuerdo MDT-2018-0138)

Norma Técnica para la Medición de Clima Laboral

Art. 11.- De los componentes del Modelo de Medición de Clima Laboral.- La medición de clima laboral estará conformado por tres componentes principales:

1. Liderazgo
2. Compromiso
3. Entorno de trabajo

Art. 12. Del Liderazgo.- Este componente busca medir la percepción sobre el nivel de liderazgo que las Autoridades tienen en las Instituciones, en factores como-: la influencia, interacción, orientación a resultados, responsabilidad y estándares asignados por los directivos de trabajo y, la manera como apoyan y alinean con los objetivos institucionales.

Art. 14. Del Compromiso.- Este componente mide la percepción del grado en el que un colaborador se identifica con la institución, con sus políticas y objetivos, se adapta, aporta y desea permanecer en ella, en correspondencia a la satisfacción que de ésta obtiene de sus necesidades y expectativas.

Art. 16. Del Entorno del Trabajo.- Este componente comprende percepciones sobre los aspectos materiales y humanos que afectan el entorno en el que los colaboradores desarrollan su trabajo.

(Resolución Nro. Ineval-Ineval-2018-0010-R)

Normativa para la evaluación del desempeño docente

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

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.

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.

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.

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, considerar 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 los pensamientos y actitudes, así como llegar a acuerdos en un marco de cultura de paz compatible con los valores y marco legal.

4.4.2. Fundamentación Bibliográfica

Variable Independiente

Clima Laboral

Al hablar de clima laboral, ambiente laboral o clima organizacional; es importante mencionar que a lo largo de los años ha sido un tema estudiado por diferentes autores mismos que han ido adoptando elementos de acuerdo a su realidad y sector; por lo que tratar de encontrar una definición absoluta a ésta resultaría difícil.

En términos de Ramos y Tejera (2017) el clima laboral es considerado como el resultado de la influencia directa e indirecta de condiciones laborales. Por tal motivo, las características del ambiente de trabajo, han sido objeto de estudio de innumerables investigadores, los mismos que se han interesado en identificar los elementos que inciden en el clima de esta manera plantear posibles soluciones a problemas visibles debido a que se ve la importancia de considerar cómo el capital humano se siente en relación a la organización en donde trabajan.

Los autores Bustamante, Grandón y Lapo (2015) manifiestan el peso que mantiene el clima organizacional sobre la conducta humana y sobre las características de la organización, así como el tamaño, su estructura organizativa, la complejidad y los diferentes estilos de liderazgo; son determinantes para medir el ambiente y clima laboral.

Para Ccora y Matas (2015) consideran que el clima organizacional es un tema de

gran importancia para casi todas las organizaciones, puesto que buscan un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo de esta manera alcanzar un mejoramiento de la productividad, sin perder de vista el recurso humano.

Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015) consideran que el clima laboral está compuesto por un grupo de características las mismas que definen a una organización de otra, estas características son relativas en el tiempo e influyen en la conducta de las personas determinando la calidad de vida en el trabajo.

Enriquez y Calderón (2017) hacen referencia a lo citado por Puchol (2012) señalando que el recurso más importante en cualquier organización lo forma su recurso humano implicado en las actividades laborales. Por ello indica:

Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en el cual la conducta y rendimiento de los individuos influye en la calidad y optimización de los servicios que se brindan, un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en las que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. (p.43)

(Murillo 2017) señala que el clima organizacional no se puede ver ni tocar, se percibe en las actitudes de los trabajadores y se ve afectado por todo lo que sucede dentro de la organización y en cierta medida lo que sucede fuera de la misma; adicional menciona que el clima organizacional está integrado por componentes como:

- Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo.
- La motivación, necesidades, esfuerzo.
- El aspecto individual de los empleados en el que se incluyen actitudes, percepciones, aprendizaje, personalidad, valores, estado de ánimo y estrés.
- Los grupos dentro de la organización, estructura, procesos, cohesión, normas y papeles.
- Los procesos de la organización como el sistema salarial, evaluación y

proceso de toma de decisiones.

Dimensiones del Clima Laboral

Las dimensiones de clima organizacional son características medibles en una organización las cuales influyen en el comportamiento de los individuos; existen diversas dimensiones investigadas por varios autores por lo que es de suponer que no todos consideran los mismos elementos para determinar un ambiente laboral dentro de una organización, sin embargo; hay atributos afines entre ellos.

Tabla 1. Dimensiones de clima organizacional según autores

Autores	Dimensiones	Total
<i>Forehand y Gilmer (1965)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tamaño de la organización, 2. Estructura organizacional, 3. Complejidad sistemática de la organización, 4. Estilo de liderazgo, 5. Orientación de fines. 	5
<i>Rensis Likert (1967)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Métodos de mando, 2. Naturaleza de las fuerzas de motivación, 3. Naturaleza de los procesos de comunicación, 4. Naturaleza de los procesos de influencia, 5. Toma de decisiones, 6. Fijación de los objetivos o de las directrices, 7. Procesos de control, 8. Objetivos de resultados y de perfeccionamiento. 	8
<i>Litwin y Stringer (1968)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura, 2. Responsabilidad, 3. Recompensa, 4. Riesgo, 5. Calidez, 6. Apoyo, 7. Normas, 8. Conflicto, 9. Identidad. 	9

<i>Schneider y Bartlett (1968)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo proveniente de la dirección, 2. Interés por los nuevos empleados, 3. Conflicto, 4. Independencia de los agentes, 5. Satisfacción, 6. Estructura organizacional. 	6
<i>Campbell y Col (1979)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomía individual, 2. Estructura, 3. Orientación de la recompensa, 4. Consideración – calidez – apoyo. 	4
<i>James y Jones (1979)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Característica de trabajo y rol, 2. Característica de liderazgo, 3. Característica del grupo de trabajo, 4. Característica de la organización. 	4
<i>Halpin y Crofts (1973)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño, 2. Obstáculos, 3. Intimidación, 4. Espíritu, 5. Actitud distante, 6. Importancia de la producción, 7. Confianza y 8. Consideración. 	8

Fuente: Medina (2017)

El Ministerio de Trabajo de Ecuador cuenta con una Norma Técnica para la Medición de Clima Laboral mismo que es aplicado todos los funcionarios del sector público; en el cual se establece a tres componentes: Liderazgo, Compromiso, Entorno de trabajo como elementos para la medición de clima laboral. (Ministerio del Trabajo, 2018).

Liderazgo

Barba y García (2017) consideran que el liderazgo es un elemento fundamental en la manera en que los trabajadores determinen la satisfacción en el trabajo, además que tiene relación con el bienestar del colaborador; es decir, que una institución en la que se aplique correctamente las habilidades de liderazgo permite establecer ambientes de trabajo motivantes dando paso al desarrollo del personal.

Los directivos tienen la influencia de incidir en la motivación, crear ambientes de trabajo donde el compromiso y cohesión de equipos de trabajo es su principal cualidad (Contreras et al. 2013).

Compromiso

Para Ramírez y Aguirre (2012) el compromiso organizacional puede llegar a ser uno de los factores que permitirían determinar a la dirección, el nivel de lealtad y vinculación que tienen los empleados con su organización; puesto a que el compromiso organizacional tiene un impacto directo en las actitudes y conductas de los empleados; tales como la aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal, entre otras.

Existen algunos factores demográficos que influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores, mismas que para Marín (2018) son las siguientes:

- Características personales: auto-estima, necesidad de logro y de poder, edad, escolaridad, estrés, satisfacción con la vida, etc.; en resumen, se trata de la Personalidad y de los aspectos demográficos relativos.
- Características del trabajo: sentir el trabajo como un reto, identidad con la tarea, interacción con otros a discreción, retroinformación, etc. También aquí juega un papel importante la Personalidad.
- Experiencias en el trabajo: actitudes del grupo, percepción de la propia importancia en la organización así como las inversiones de tiempo, esfuerzo y otras efectuadas en la organización, expectativas de recompensas, confianza en la organización, etc.(p. 19)

Entorno de trabajo

Al hablar de entorno de trabajo, se hace referencia a las condiciones físicas y humanas en la que el trabajador desarrolla su labor; en vista a que el clima organizacional influiría con la influencia de factores como es el ambiente físico - estructural, ambiente social y características de sus miembros que ofrecen una visión global dentro de la organización (Murillo, 2017).

Es importante tener en cuenta que en actualidad existe gran variedad de instrumentos que miden el clima organizacional, la clave entonces está en encontrar el instrumento que cumpla con el propósito de medición que se tiene en la organización (Ramos y Tejera, 2017, 228)

Tipos de Clima

Uno de los autores más representativos en el estudio del clima laboral es Renis Likert, quien sostiene que variables como la estructura de la organización y de su administración, factores como las reglas y normas, la toma de decisiones, motivaciones, las actitudes, la comunicación; incluso la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas en la organización, influyen en la percepción del clima por parte de sus colaboradores; para lo cual se forma un tipo de clima organizacional representativo en cada empresa a dependiendo de las variables.

Zapata (2017) citando a Likert (1967) quien en su teoría determina dos tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones, los cuales son:

a. Clima Autoritario:

Sistema 1: Autoritario Explotador: caracterizado por ser un sistema que no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la comunicación entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Sistema 2: Autoritarismo paternalista: En este tipo de sistema existe un poco más de comunicación entre la dirección y los subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores

b. Clima Participativo:

Sistema 3: Consultivo: se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en su subordinados a los cual ese les permite toma decisiones específicas, este clima

muestra un entorno muy dinámico en el que la gestión se da formas de alcanzar las metas.

Sistema 4: Participación en grupo: en este sistema la confianza y de amistad entre los empleados y directivos es algo normal. La toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical, horizontal, ascendente y descendente.

Variable Dependiente

Desempeño

Evaluar el desempeño del personal permite brindar soluciones al área de recurso humanos, ya que supervisa el horario, el cargo, el aprovechamiento del colaborador, así mismo, contribuye en mejorar el comportamiento de las personas, mediante una comunicación efectiva y una correcta organización del trabajo. Así mismo la evaluación del desempeño permite a las empresas e instituciones evaluar los atributos y el comportamiento de los colaboradores, mejorar el desempeño, ayuda en tomar decisiones de ascensos al personal, permite conocer si existen, necesidades de capacitación, detectar errores en el diseño de puestos y también ayuda a analizar la existencia de problemas personales que afecten al desempeño laboral del colaborador (Álvarez et al. 2018).

Chiavenato (2013) señala que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos; por lo que destaca que el capital humano representa una parte esencial en toda institución.

Por su parte, Adeeko, Aboyade y Oyewole (2017) mencionan que el desempeño de un trabajador se puede ver afectado por factores, como el trabajo, el medio ambiente, conocimientos, habilidades, capacidades de formación, experiencia, tecnología o equipo, disposición y voluntad de mejorar en el trabajo.

Para Ledesma, Gutiérrez y Castro (2018) manifiestan que el desempeño puede verse afectada por determinados factores, tales como: personales, administrativos, económicos y sociales.

En este sentido, la evaluación del desempeño laboral es planteada como uno de los más importantes indicadores para medir los resultados organizacionales ya que se evalúa las capacidades del trabajador en el cargo y sus potencialidades de desarrollo en el mismo.

Desempeño Docente

Desempeño docente es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. Evaluar el desempeño docente permite fortalecer el desarrollo profesional de los docentes, generando acciones didáctico-pedagógicas que favorecen los procesos de aprendizaje de los estudiantes. (Ministerio de Educación, 2012).

Un docente es evaluado por medio de un proceso sistemático de obtención de datos; mismo que nos permite comprobar y valorar las clases impartidas a los estudiantes, pedagogías, manejo de emociones, responsabilidad laboral y relaciones interpersonales (Veloz, 2003, p.12).

Los autores Robbins y Judge (2009) señalan que la evaluación de desempeño tiene como propósito ayudar al área de talento humano a tomar decisiones conjuntamente con la alta dirección para procesos como: ascensos, transferencias y despidos; ayuda a identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, brindando retroalimentación a los colaboradores y de esta manera asignar recompensas.

En ese sentido, Almuiñas y Galarza (2013) consideran que el profesional docente

están influenciados por las condiciones institucionales, normativas y organizativas vinculadas con su labor, las cuales pueden afectar su desempeño si no son adecuadas.

Evaluación del Desempeño

Al hablar de la evaluación del desempeño, Grados (2002) manifiesta que esta acción puede adoptar expresiones que representarían el mismo procedimiento como son: la evaluación de méritos, calificación de actuación individual, calificación al desempeño, evaluación de los empleados, medición del desempeño, reporte de desarrollo; los mencionados sinónimos son enfocados a medir el desempeño de un colaborador dentro de un entorno laboral.

En este sentido, para Chiavenato (2013) la evaluación del desempeño es un sistema que valora el desempeño del colaborador en su puesto de trabajo, permitiendo estimular o a su vez juzgar el aporte, la calidad, y sobre todo las cualidades de las personas.

Para los autores Alegret, Andreu, Puerto y González (2016) en su artículo señalan que la evaluación del desempeño tiene su importancia basado en las siguientes razones:

- Comprobar la eficacia de los procesos de la selección de personal, ya que se efectúa una predicción sobre su rendimiento futuro y a través de la evaluación de desempeño se puede comprobar si esta predicción sobre su rendimiento futuro y a través de la evaluación de desempeño se puede evidenciar si la predicción se ha cumplido o no.
- Definir criterios retributivos según los diferentes rendimientos individuales y el logro de los objetivos.
- La evaluación pone de relieve qué aspectos deben ser mejorados y quiénes deben formarse. Mejorar la comunicación interna y proporciona datos sobre el clima laboral.
- Mejorar el ajuste entre la persona y el puesto; adaptación personal al puesto, rediseño del puesto, rotación de puestos. Podemos conocer las capacidades individuales, las motivaciones y expectativas de las personas para asignar los trabajos de forma adecuada.

- Para establecer los objetivos individuales y revisar el cumplimiento de los objetivos institucionales. (p.109)

Evaluación del desempeño docente

En base a la literatura relacionada con la evaluación del desempeño docente se considera que para la generación de necesidades de mejora continua en los profesores, resulta indispensable que estos se sometan, consciente y periódicamente, a un proceso de evaluación, no como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de estos, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de este aspecto, generar políticas educativas que contribuyan a la comunidad educativa. (Almuiñas y Galarza, 2013).

La evaluación docente en el Ecuador toma protagonismo en el año 2000, cuando se incorpora como política de estado en el Plan Decenal de Educación; creando compromisos importantes en el establecimiento de estándares de calidad y procesos permanentes de monitoreo y evaluación; de esta manera nace el Modelo de Evaluación Docente (MED), que es el resultado de un análisis de aspectos relevantes en la docencia tales como las prácticas docentes, habilidades pedagógicas, estándares educativos, involucramiento con la comunidad educativa. (INEVAL 2017).

El Ministerio de Educación (2012), considera que a partir de la evaluación se obtienen beneficios directos para los diferentes actores implicados en la educación como se indica a continuación:

- **Para docentes.-** Permite conocer el nivel de desarrollo profesional para mejorarlo considerando su conocimiento; reconocerse como agentes de cambio a partir de la comprensión de los resultados, promover una cultura de diálogo.
- **Para directores.-** Fortalecer el rol de los docentes de esta manera convertir a

las escuelas en comunidades de aprendizaje; además de tener información sobre el conocimiento y la práctica profesional en gestión del aprendizaje, liderazgo pedagógico, las habilidades socioemocionales y competencias ciudadanas de la planta docente.

- **Para autoridades.-** Contar con información sobre el desempeño docente a nivel nacional con el objetivo de configurar políticas públicas efectivas; adicional, se cuenta con información comparable que permita monitorear la práctica docente y mejorar el sistema educativo.
- **Para la comunidad.-** Promover una cultura de evaluación que permita reflexionar, dialogar y hacer valoraciones sobre diferentes procesos educativos.

Tabla 2. Tipos de evaluación docente

Evaluación Interna	Evaluación Externa
1.- Autoevaluación: Autoanálisis y autocrítica del docente	1.- Ineval.- Instancia técnica encargada de la aplicación de instrumentos de evaluación de desempeño para el área de la básica y bachillerato.
2.- Coevaluación: Mide el conocimiento del desempeño docente, a través de la percepción de un compañero de trabajo en su mismo ciclo o especialidad.	
3.- Heteroevaluación: Evalúan los estudiantes la metodología de enseñanza por medio de un cuestionario.	
4.- Observaciones en clase: Revisión de la planificación, aplicación y recursos didácticos que el docente emplea en el aula.	

Fuente: Ministerio de Educación (2016)

La evaluación interna es creada por la misma unidad educativa bajo el cumplimiento de un reglamento y en el caso de la evaluación externa está a cargo de un organismo independiente de la entidad.

Estándares de desempeño docente

Para los autores Gaytán, Cano y Gutiérrez (2013) los estándares de desempeño docente (...) “describen lo que los docentes deben saber y saber hacer; es decir, lo que deben aprender y cómo deben desempeñarse”(…). Por consiguiente, se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros establecidos por el órgano regular.

Con el objetivo de brindar una educación de calidad el Ministerio de Educación establece una norma técnica con el objetivo de orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia la mejora continua; contribuyendo a la correcta aplicación del MED en las instituciones educativas. (Ministerio de Educación, 2012).

Los estándares de desempeño docente contemplan cuatro dimensiones que contienen las áreas de lo que un docente de calidad debe desarrollar en su desempeño y a su vez influyen en los aprendizajes de los estudiantes, estas dimensiones son detalladas a continuación:

- Desarrollo curricular

Tiene que ver con el dominio de los conocimientos específicos que todo docente tiene de acuerdo a su área de enseñanza, garantizando el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Implica también el dominio de las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.

- Gestión del aprendizaje

Está relacionado con el hacer, se refiere a la capacidad de diseñar estrategias que permitan desarrollar el proceso de aprendizaje en el aula, tales como: planificar,

gestionar la enseñanza y evaluar los objetivos de aprendizaje en un clima que promueva la participación y el debate.

- Desarrollo Profesional

Mafla (2015) citando a Aguado (2012), señala:

La capacitación y actualización de los docentes y directivos es importante para que las organizaciones educativas enfrenten una realidad competitiva cambiante en cuanto a su estructura organizacional. Ante esta realidad un adecuado funcionamiento directivo conlleva a que el trabajador, profesional o empleado conviva en un ambiente armonioso, generando mejores desempeños laborales. (p. 49)

Está relacionado con el saber ser, es decir, explora las habilidades para conocer, investigar y mejorar la práctica docente, para esto el docente debe mantenerse actualizado sobre el área del saber que enseña y reflexionar sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

- Compromiso Ético

Está relacionado con el saber estar, consiste en explorar las habilidades con las que cuenta el docente para entender las propias emociones y de los demás, para discernir entre ellas y expresar sus pensamientos y actitudes y en caso de necesidad llegar a acuerdos de convivencia armónica institucional.

4.5. Metodología

4.5.1. Enfoque

El enfoque de la presente investigación es de tipo Cuantitativo, por cuanto emplea análisis estadísticos para probar teorías, con las cuales se evaluará la información extraída de la población estudiada y posteriormente analizarlos e interpretarlos

(Hernández, Fernández y Baptista, 2014), con la finalidad de corroborar la incidencia del clima laboral en el desempeño docente.

4.5.2. Modalidad

La modalidad utilizada para la elaboración del trabajo de investigación son bibliográfica - documental y de campo, para lo cual Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta que la modalidad de campo se enfoca en realizar el estudio en el lugar de los hechos, mientras que la modalidad bibliográfica documental es definida como la búsqueda, recolección y valoración de la información que es utilizada para sustentar teórica y científicamente la investigación.

4.5.3. Nivel

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) exponen que una investigación descriptiva se enfoca en las características y propiedades propias de una población, mientras que el nivel correlacional relaciona variables por un patrón común entre la población involucrada.

De tal manera que el trabajo en desarrollo, la investigación descriptiva ha permitido conocer cómo se encuentra el contexto del clima laboral y el desempeño laboral en los docentes; por otro lado, el hecho de trabajar con dos variables hace de la presente investigación una de tipo correlacional, la cual permite a través del proceso estadístico analiza cómo se relaciona o incide la variable independiente: clima laboral; y la variable dependiente: desempeño, mediante este proceso conocer la razón de ciertos hechos, analizando las relaciones causales existentes.

4.5.4. Población y Muestra

EL Ministerio de Educación cuenta con 9 Coordinaciones Zonales, 140 Distritos a

nivel nacional con el objetivo de descentralizar la gestión en sus servicios a la ciudadanía.

La presente investigación ha sido aplicada en la Coordinación Zonal 3, que abarca las provincias de Cotopaxi, Chimborazo, Tungurahua y Pastaza.

La Dirección Distrital 06D05 Guano- Penipe Educación perteneciente a la provincia de Chimborazo, cuenta con dos instituciones del Milenio; cuyo personal docente ha sido considerado como población de estudio, arrojando un total de 77 individuos de acuerdo al distributivo docente de la Unidad de Planificación del distrito, mismas que son detalladas a continuación:

Tabla 3. Población

Población	Docentes
Unidad Educativa Milenio Guano	32
Unidad Educativa Milenio Penipe	45
Total	77

Fuente: Distributivo docente

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi

Los autores Andrade, Cabezas y Torres (2018) señalan que “la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.88).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que la muestra es un subconjunto de la población, aplicada para optimizar tiempo y recursos en el proyecto de estudio.

Para la presente investigación, al ser una población finita; no se recurrirá a ninguna

fórmula para el cálculo de la muestra, ya que el número a investigar es manejable para La Investigadora, por ende se trabajó con el total de la población.

4.5.5. Técnicas e instrumentos

Para la medición de las variables planteadas en la investigación se aplicó dos instrumentos estandarizados por el Ministerio de Trabajo en lo que se refiere a clima laboral y el Ministerio de Educación para la variable desempeño; los cuales se describen a continuación:

Clima Laboral

Modelo de medición de clima laboral, elaborado por el Ministerio del Trabajo (2018), con especificaciones teóricas y técnicas de confiabilidad que lo definen como normalizado según Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-0138; el cuestionario está conformado de veinte preguntas de tipo cerradas relacionados con la variable, con cinco alternativas de respuesta, en la que debe indicarse el grado de acuerdo o desacuerdo del sujeto con una serie de afirmaciones.

El instrumento cuenta con subdivisiones a nivel del clima laboral, mismas que se detallan a continuación:

- a) Liderazgo
- b) Compromiso
- c) Entorno de Trabajo

De acuerdo con el instructivo, para efectos de medición, la escala porcentual será de 0 a 100 mismos que son detallados a continuación:

Tabla 4. Niveles de clima laboral

Niveles	Puntuación	Interpretación
Excelente	100 -90,01	La percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio.
Muy Bueno	90 -75,01	La percepción sobre el clima laboral está por encima del promedio.
Aceptable	75 -60,01	La percepción sobre el clima laboral está en el promedio.
Regular	60 -40,01	La percepción sobre el clima laboral está por debajo del promedio.
Deficiente	Menos De 40	La percepción sobre el clima laboral está muy por debajo del promedio.

Fuente: Norma Técnica de Evaluación del Desempeño

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

Desempeño Laboral

Para la variable dependiente de la investigación se tomó como referencia al modelo que maneja el Ministerio de Educación, el mismo que se encuentra validado por el por el Instituto Nacional de Evaluación, según la Resolución Nro. Ineval- 2018-0010-R-Normativa para la evaluación del desempeño docente; el instrumento cuenta con veinte preguntas, usando la escala de Likert como opción de respuesta lo que permitirá obtener información relevante para el análisis de datos.

Las subdivisiones del instrumento de desempeño laboral son las siguientes:

- a) Desarrollo curricular
- b) Gestión del aprendizaje
- c) Desarrollo Profesional
- d) Compromiso Ético

Para la obtención de los resultados consolidados se parte de lo establecido en la Norma Técnica de la Evaluación del Desempeño el mismo que establece los niveles para la interpretación resultados que son los siguientes:

Tabla 5. Niveles de Desempeño

Niveles	Puntuación	Interpretación
Excelente	95 - 100	Desempeño alto, supera los objetivos y metas programadas
Muy Bueno	90 - 94	Desempeño esperado, cumple los objetivos y metas programadas
Satisfactorio	80 - 89%	Desempeño aceptable, mantiene un nivel de productividad admisible
Regular	70 - 79	Desempeño bajo lo esperado, los resultados son menores al mínimo aceptable de productividad
Insuficiente	0 - 69	Desempeño muy bajo a lo esperado, su productividad no permite cubrir los requerimientos del puesto y de los procesos interno

Fuente: Norma Técnica de Evaluación del Desempeño

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

A partir de las variables señaladas, se plantean dos hipótesis a ser comprobadas en este trabajo de investigación:

H₁: El clima laboral influye en el desempeño laboral del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación.

H₀: El clima laboral no influye en el desempeño laboral del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para iniciar con los resultados, se realiza un análisis de fiabilidad de la encuesta o instrumento, para lo cual se utiliza el coeficiente Alfa de Cronbach que es un modelo de consistencia interna, es uno de los métodos más utilizados para validar un instrumento; si bien es cierto que los instrumentos utilizados para la presente investigación son documentos validados bajo una normativa propia de cada institución, se somete a una prueba de fiabilidad por cuanto la han sido modificadas acorde a las necesidades de la investigación.

El Alpha de Cronbach que se basa en las correlaciones entre ítems, su rango se encuentra entre 0 y 1, es decir que, a mayor valor, mayor fiabilidad, a continuación, se muestra los resultados obtenidos para los instrumentos aplicados, para lo cual se utilizó el programa estadístico SPSS:

Tabla 6. Alfa de Cronbach Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,964	,965	20

Fuente: Propia.

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

Tabla 7. Alfa de Cronbach Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,887	,900	20

Fuente: Propia.

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

En la tabla 6, se muestra que el Alfa de Cronbach correspondiente al instrumento para la medición del clima laboral es igual a 0,964; mientras que para el desempeño se obtiene un valor de 0,887, lo que permite determinar que los valores del alfa de Cronbach respectivamente son de alta confiabilidad al ser muy cercanos a 1, por cuanto el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de cronbach es 0.7; por debajo a ese valor se considera como no confiable.

Clima Laboral y Desempeño Docente

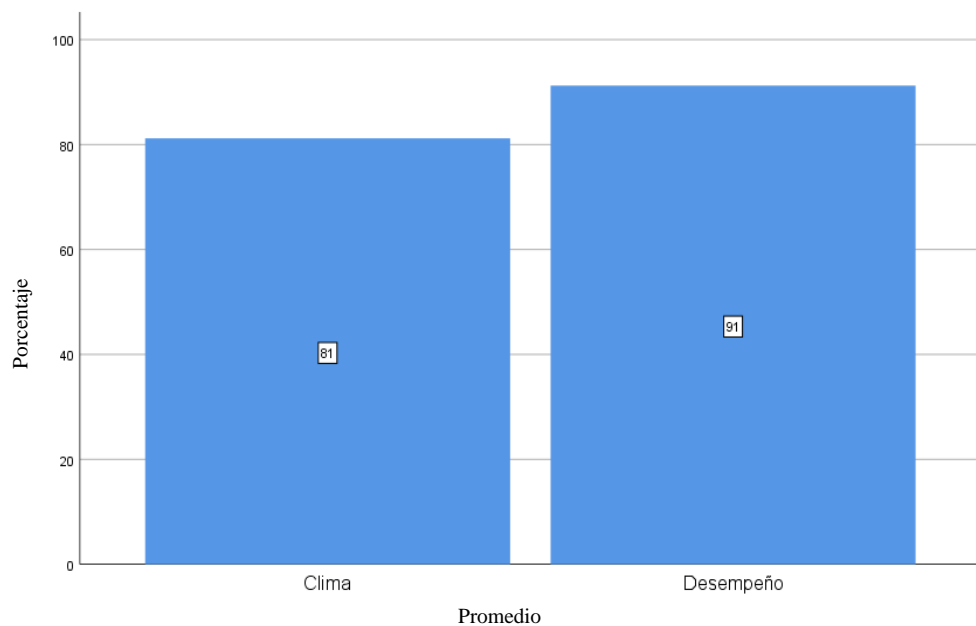
Tabla 8. Nivel de Variables

	Clima	Desempeño
Media	81,19	91,25
N	77	77
Desv. Desviación	12,134	6,600

Fuente: Propia.

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

Gráfico 1. Nivel de variables



Fuente: Propia.

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

De los resultados obtenidos correspondientes al nivel de clima y desempeño laboral de los docentes se puede determinar que el clima laboral en las unidades educativas del milenio Guano- Penipe Educación se encuentra en un 81% (muy bueno) lo cual corresponde a que la percepción de este factor se encuentra por encima del promedio; en cuanto el desempeño tiene un promedio del 91% (muy bueno) indicando que tanto los objetivos y metas programadas son cumplidos de la mejor manera.

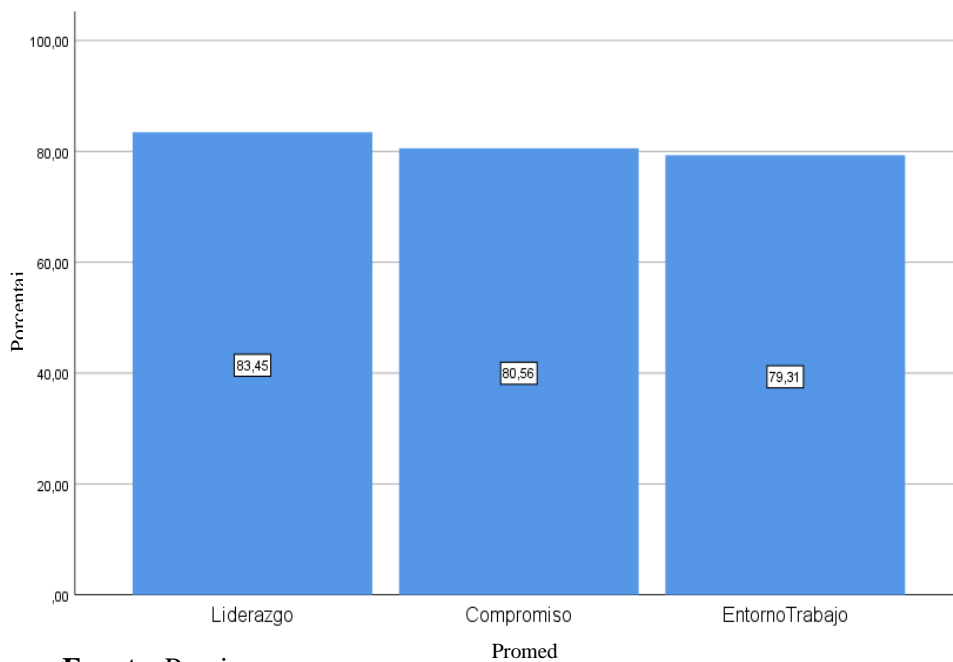
Tabla 9. Dimensiones del clima laboral

	Liderazgo	Compromiso	Entorno Trabajo
Media	83,4508	80,5566	79,3074
N	77	77	77
Desv. Desviación	13,15313	13,08519	12,81147

Fuente: Propia.

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

Gráfico 2. Dimensiones del clima laboral



Fuente: Propia.

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

Los resultados de las 3 dimensiones del Clima Laboral, obtuvieron una ponderación que los sitúa en la escala de Muy Bueno, siendo el liderazgo la dimensión mejor puntuada con el 83,45%, seguido del compromiso con 80,56% y finalmente el entorno laboral con un 79,31%.

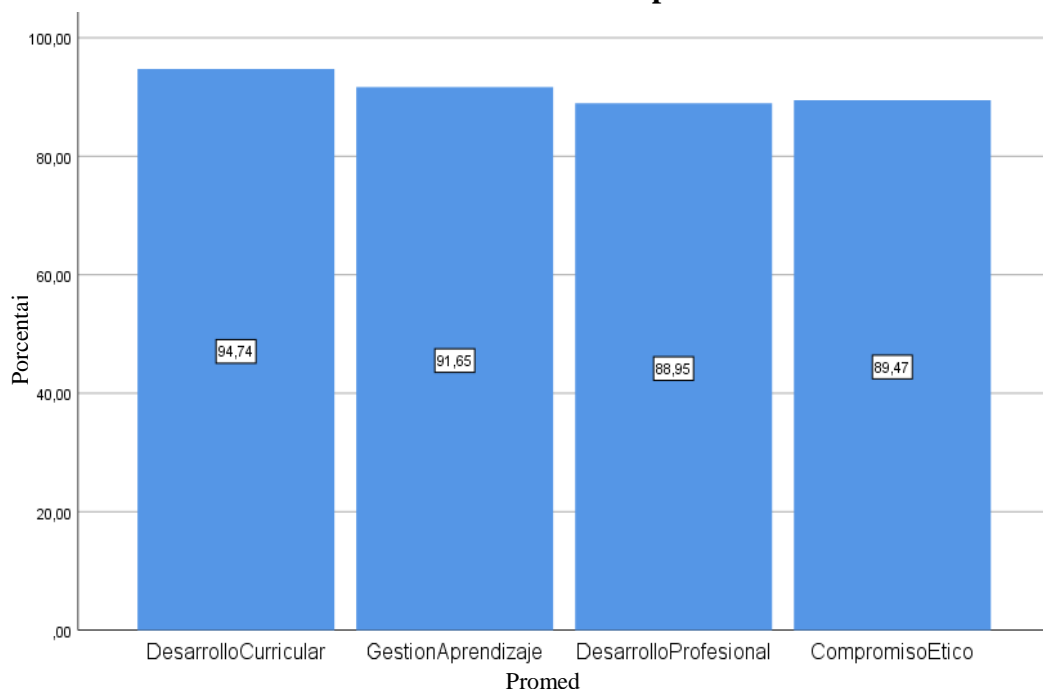
Tabla 10. Niveles de desempeño laboral

	Desarrollo Curricular	Gestion Aprendizaje	Desarrollo Profesional	Compromiso Etico
Media	94,8052	91,7254	88,9474	89,5065
N	77	77	76	77
Desv. Desviación	6,30588	7,05334	9,32079	9,03884

Fuente: Propia.

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

Gráfico 3. Niveles de desempeño laboral



Fuente: Propia.

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

En cuanto a los resultados de las 4 dimensiones del Desempeño Laboral, se obtuvo una ponderación que los sitúa en la escala de Muy Bueno, en la cual Desarrollo Curricular es la dimensión mejor puntuada con el 94,74% y Compromiso Ético con la puntuación de 89,47% siendo la más baja.

Pruebas de Normalidad.

Para determinar si el clima laboral incide en el desempeño docente, primero se aplican pruebas de normalidad que permiten conocer si la distribución de los datos de estudio son normales o no (paramétricas- no paramétricas); para ello se aplican las pruebas de Kolmogorov-Smirnov la misma que se utiliza cuando la muestra es mayor a 50; al tener en el trabajo de investigación a 77 individuos analizados se procede con el análisis.

Teniendo en cuenta la regla de aplicación: Si ($p > 0,05$) la distribución de variables es normal y se procedería aplicar el método de correlación de Pearson; por otra parte si ($p < 0,05$) los datos no son normales por lo que se analizarían por el método de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 11. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,084	77	,200*	,969	77	,054
Desempeño	,113	77	,016	,938	77	,001

Fuente: Propia.

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

Se puede observar al analizar las variables en estudio se obtiene un valor para el clima laboral de $p=0,054$ y desempeño laboral refleja el valor de $p=0,001$, en base a la regla de aplicación, clima laboral tiene datos normales y desempeño laboral posee datos no normales; por lo que se procede a aplicar el método de correlación de Rho de Spearman.

El resultado del análisis de correlación de las variables de clima organizacional y desempeño docente es el siguiente:

Tabla 12. Correlación de Spearman

			Clima Laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Desempeño L.	Coeficiente de correlación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Propia.

Elaborado por: Patricia Brasales Panchi.

Las variables obtienen una puntuación ($r=0,412$) lo que demuestra que el clima laboral tiene una correlación positiva media con la variable desempeño laboral. Esto indica que a mayor clima laboral existe en la institución educativa, aumenta el desempeño que tienen los docentes en sus actividades.

Adicional se obtiene el valor de (p) que es de 0,000 la cual permite rechazar la hipótesis nula al ser $p < 0,005$ y se acepta la hipótesis alterna.

6. CONCLUSIONES

El estudio realizado en las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano-Penipe Educación ha permitido identificar aspectos relacionados con el clima y el desempeño laboral que presentan los docentes en las instituciones, las pruebas estadísticas aplicadas han permitido mostrar que:

- El nivel de clima laboral de los docentes se encuentra en el rango de Muy Bueno al obtener un valor de 81% de la aceptación de los docentes de las unidades educativas del milenio pertenecientes al Distrito Guano – Penipe Educación.
- El desempeño laboral de los docentes en estudio, de acuerdo a los resultados obtenidos se establece en un rango de Muy Bueno al obtener el 91% del promedio.
- Existe correlación positiva media entre las variables de estudio demostrando que a mayor clima laboral el desempeño incrementa en los docentes de las instituciones del Milenio.
- La medición de las variables clima y desempeño laboral se basa en percepción de los docentes, por lo que puede variar las opiniones entre lo que percibe un individuo y otro sobre el mismo aspecto y en determinado tiempo.

7. RECOMENDACIONES

- Se debe realizar periódicamente las encuestas sobre clima laboral y desempeño, debido a lo cambiante de las circunstancias en el país por ejemplo crisis sanitaria, lo cual hace que la percepción varíe de los encuestados sobre clima laboral y desempeño.
- Realizar una retroalimentación entre autoridades y docentes, revisando el desempeño obtenido en el cumplimiento de actividades y el esperado por el Ministerio de Educación, permitiendo conocer y fomentar las fortalezas del servidor y estableciendo pautas para mejorar las debilidades.
- Al correlacionarse las variables de clima y desempeño laboral, se debe realizar intervenciones en las mismas puesto a que los resultados se verán reflejados en la labor de los funcionarios; beneficiando principalmente al alumnado y en general a la comunidad educativa.
- Realizar talleres que estimulen mejorar el clima laboral de los docentes de las unidades educativas mejorando el compañerismo, comunicación con actividades que generen pertenencia a la institución.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Adeeko, K., Aboyade, W., & Oyewole, G. 2017. "Job Satisfaction and Self-Efficacy as Determinants of Job Performance of Library Personnel in Selected University Libraries in South West Nigeria." *Library Philosophy and Practice* 2017(August).
- Alegret, A., Andreu, C., Puerto, E., & González, E. 2016. "Empoderamiento Clave Para Aumentar El Rendimiento Laboral." Retrieved (www://retos-directivos.eae.es/empoderamiento-clave-para-aumentar-el-rendimiento-laboral/: <https://retos-directivos.eae.esaboral/>).
- Almuiñas, J., & Galarza, J. 2013. "La Evaluación Del Desempeño Del Docente Universitario." 240.
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N., & Figueroa, M. 2018. "La Evaluación Del Desempeño Laboral En La Educación Superior." *Dominio de Las Ciencias* 4(1):362.
- Andrade, D., Cabezas, E., & Torres, J. 2018. *Introducción a La Metodología de La Investigación Científica*. Primera Ed. Quito.
- Banegas, C., & Cardona, D. 2017. "Incidencia Del Clima Organizacional En La Motivación de Los Empleados de La Universidad Católica de Cuenca." *Podium* 101–29.
- Barba, N., & García, P. 2017. "Influencia Del Liderazgo Sobre El Clima Organizacional En Las Instituciones de Educación Superior."
- Bustamante, M., Grandón, M., & Lapo, M. 2015. "Caracterización Del Clima Organizacional En Hospitales de Alta Complejidad En Chile." *Estudios Gerenciales* 31(137):432–40.
- Ccora, R., & Matas, J. 2015. "Clima Organizacional y Desempeño Laboral Docente En Instituciones Educativas de Nivel Primario y Secundario Organizational Climate and Teaching Job Performance in Elementary and High School Educational Institutions." 05(02):334–38.
- Chiavenato, I. 2013. *Administración de Recursos Humanos*. Octava edi. edited by M.

- G. Hill. México.
- Constitución. 2008. "Constitución de La Republica Del Ecuador." *Registro Oficial* 449 1–136.
- Contreras, F., Espinoza, C., Hernández, F., & Acosta, N. 2013. "Calidad de Vida Laboral y Liderazgo En Trabajadores Asistenciales y Administrativos En Un Centro Oncológico de Bogotá." 23.
- Energético, Instituto de Investigación Geológico y. 2020. "Clima Laboral Del Instituto de Investigación Geológico y Energético." Retrieved April 12, 2020 (<https://www.geoenergia.gob.ec/el-76-de-funcionarios-calificaron-como-muy-bueno-al-clima-laboral-del-iige/>).
- Enriquez, M., Calderón, J. 2017. "El Clima Laboral y Su Incidencia En El Desempeño Del Personal Docente de Una Escuela de Educación Básica En Ecuador." *Universidad Espiritu Santo - UEES* 1(1):131–43.
- Gaytán, C., Cano, I., & Gutiérrez, M. 2013. "Estándares de Desempeño Docente, ¿llegaron Para No Quedarse?" *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH* 4(7):51–59.
- Grados, J. 2002. *Calificación de Méritos: Evaluación de Competencias Laborales*. México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. 2014. *Metodología de La Investigación*. Sexta. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE.
- Ineval. 2018. *Resolución Nro. Ineval-Ineval-2018-0010-R*. Quito, Ecuador.
- INEVAL. 2017. *Modelo de Evaluación Docente*. Primera ed. Quito, Ecuador.
- Ledesma , R., Gutiérrez, H., & Castro, M. 2018. "Ausentismo y Desempeño Laboral En Profesionales de Enfermería de Áreas Críticas." *Revista Cuidarte* 9(1):1973.
- LOEI. 2011. "Ley Orgánica de Educación Intercultural." *Registro Oficial* 417 1–48.
- Mafla, J. 2015. "Síndrome de Burnout y Su Relación Con El Clima Laboral En Personal Docente de La Unidad Educativa Pública de La Ciudad de Quito." Universidad Central del Ecuador.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. 2015. "Organization Climate and Job Satisfaction: A Rigorous Quantitative Analysis of Their Relationship." *AD-Minister* (26):5–15.

- Marín, M. 2018. “Influencia Del Clima Laboral En El Compromiso Organizacional del Personal Docente de Una Unidad Educativa de Cuenca - Azuay.” Universidad Técnica Particular de Loja.
- Medina, A. 2017. “Incidencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Docente de La Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán- Quito.”
- Ministerio de Educación. 2012. “Estándares de Calidad Educativa.” 1–24.
- Ministerio de Educación. 2016. “Estándares de Calidad Educativa, Con Auspicio de OEI. Evaluación Del Desempeño Docente.”
- Ministerio de Educación. n.d. “Desempeño Del Docente – Ministerio de Educación.” Retrieved April 12, 2020 (<https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>).
- Ministerio del Trabajo. 2018. “Acuerdo MDT-2018-0138.” 13.
- Mondragon, M. 2014. “Uso de La Correlación de Spearman En Un Estudio de Intervención En Fisioterapia.” *Movimiento Científico* 8(1):98–104.
- Murillo, L. 2017. “El Clima Laboral En Relación Con La Satisfacción Del Trabajador En Una Dependencia Gubernamental.” 36.
- Nieves, F. 2016. “Desempeño Docente y Clima Organizacional En El Liceo ‘Agustín Codazzi’ de Maracay, Estado Aragua.” *Paradigma XVIII*:85–122.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. 2019. “El Clima Laboral Como Factor Clave En El Rendimiento Productivo de Las Empresas.” *Cuadernos Latinoamericanos de Administración* 15(28).
- Ramírez, F., & Aguirre, L. 2012. “El Clima Organizacional y El Compromiso Institucional En Las IES de Puerto Vallarta.” 109:21–30.
- Ramos, V., Tejera, E. 2017. “Estudio de Relaciones Entre Cultura, Clima y Fuerza de Clima Laboral En Ecuador [Study of the Relationship between Culture, Climate and Labour Force in Ecuador].” *Acción Psicológica* 14(2):225.
- Robbins, S., Judge, T. 2009. *Comportamiento Organizacional*. Decimoterc. México: Pearson Educacion.
- SENESCYT. 2011. “Manual Del Usuario SNIESE.” 34–35.
- Veloz, H. 2003. “La Evaluación Del Desempeño Del Docente : Un Pilar Del Sistema de Evaluación de La Calidad de La Educación En Cuba.” 17.

Zapata, C. 2017. “Validación de Instrumento de Clima Organizacional Para Aplicar En La Cadena de Restaurantes D’Leña de La Ciudad de Guayaquil.” 26.

9. ANEXOS

Anexo 1

Glosario de Términos

- **CINE.** - Clasificación Internacional Normalizada de la Educación.
- **INEVAL.**- Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- **LOEI.** - Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- **MDT.** – Ministerio del Trabajo.
- **MED.**- Modelo de Evaluación Docente.
- **Plan Decenal de Educación.**- Es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y la permanencia de los y las estudiantes en el sistema educativo.
- **SNIESE.** - Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador.
- **SENESCYT.** - Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.
- **SPSS.**- Statistical Package for the Social Sciences (Paquete estadístico para ciencias sociales)

Anexo 2



Tabla 13. Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a Mondragon (2014)

Anexo 3

Cuestionarios: Clima Laboral

 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ENCUESTA) UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 						
Estimado docente, el presente cuestionario tiene un propósito medir la variable clima laboral en las relaciones interpersonales, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Técnica de Ambato.						
INDICACIONES: Marque con una "X" la casilla que mejor se aproxima a su respuesta.						
A. DATOS GENERALES						
Género: Femenino <input type="checkbox"/>	Masculino <input type="checkbox"/>					
Edad: 25-35 años <input type="checkbox"/>	36-45 años <input type="checkbox"/>					
36-45 años <input type="checkbox"/>	46-55 años <input type="checkbox"/>					
Tiempo de trabajo en la UT: menos de 1 año <input type="checkbox"/>	1-5 años <input type="checkbox"/>					
más de 10 años <input type="checkbox"/>	6-10 años <input type="checkbox"/>					
Docente Categoría: <input type="checkbox"/>						
Nº	ITEMS	DEFICIENTE	REGULAR	ACEPTABLE	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Mi jefe(x) directo(x) generalmente soluciona los problemas que se presentan en el desarrollo de sus funciones.					
2	Mi jefe(x) directo(x) cumple con los compromisos establecidos con su equipo.					
3	Mi jefe(x) directo(x) demuestra interés en las actividades que desempeño para el cumplimiento de objetivos.					
4	Mi jefe(x) directo(x) realiza reuniones periódicas para informar novedades, procesos y procedimientos institucionales.					
5	Mi jefe(x) directo(x) comparte ideas e información libremente con su equipo.					
6	La comunicación entre los directivos y los colaboradores de la Institución es fluida.					
7	Mi jefe(x) directo(x) evalúa el trabajo realizado por sus colaboradores.					
8	En mi Institución la colaboración de los miembros del equipo es habitual para el cumplimiento de las tareas.					
9	Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras instituciones que conozco.					
10	Mi trabajo es valorado, importante y genera logros personales.					
11	La Institución me brinda mejoriar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos.					
12	En mi Institución todos los colaboradores son tratados por igual, independientemente de su edad, género, etnia, orientación sexual.					
13	En mi Institución si se detectan errores en el trabajo se toman acciones para rectificar y mejorar a futuro.					
14	En mi área se ponen en marcha iniciativas para mejorar el servicio al usuario interno y ciudadanía.					
15	Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.					
16	La infraestructura de la Institución es adecuada para las actividades que desarrollo.					
17	En mi área de trabajo tenemos prácticas que ayudan a lograr el equilibrio entre el trabajo y mi vida personal.					
18	Las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral me facilitan el trabajo y los servicios que presto.					
19	Considero que mi lugar de trabajo influye en mi estado de ánimo de manera positiva.					
20	La Institución me permite equilibrar mi vida personal con mi vida laboral.					
Gracias por su colaboración.						

Desempeño Laboral

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS (ENCUESTA)		UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO		MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO		ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>Estimado docente, el presente cuestionario tiene un propósito medir la variable desempeño laboral en las relaciones interpersonales, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Técnica de Ambato</p>							
<p>INDICACIONES: Marque con una "X" la casilla que mejor se aproxima a su respuesta</p>							
<p>A. DATOS GENERALES</p>							
Género:		Femenino	<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>		
Edad:		25-35 años	<input type="checkbox"/>	36-45 años	<input type="checkbox"/>	46-55 años	<input type="checkbox"/>
		56-adelante	<input type="checkbox"/>				
Tiempo de trabajo en la UE:		menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	1-5 años	<input type="checkbox"/>	6-10 años	<input type="checkbox"/>
		más de 10 años	<input type="checkbox"/>				
Docente Categoría:		<input type="checkbox"/>					
N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
1	Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.						
2	Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.						
3	Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.						
4	Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes.						
5	Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.						
6	Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.						
7	Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes.						
8	Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.						
9	Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.						
10	Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.						
11	Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.						
12	Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.						
13	Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes.						
14	Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.						
15	Adapta su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías.						
16	Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.						
17	Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.						
18	Fomenta el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües.						
19	Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.						
20	Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.						
Gracias por su colaboración.							