



UNIDAD ACADÉMICA:

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS

TEMA:

“IMPACTO DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y SU
REGLAMENTO GENERAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LABORAL CASO:
COLEGIO DE BACHILLERATO TÉCNICO FISCAL JUAN DE VELASCO DE LA
CIUDAD DE RIOBAMBA”

**Tesis previo a la obtención del título de Magister en Administración de
Empresas Mención Planeación**

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Caracterización Técnica del Trabajo:

Desarrollo

Autor:

Edgar Aníbal Rodríguez

Director:

Doctor Ángel Rogelio Ortiz del Pino, Mg.

Ambato - Ecuador

Mayo 2015

**“Impacto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural
y su Reglamento General en el Clima Organizacional y
Laboral caso: Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan
de Velasco de la ciudad de Riobamba”**

Informe de Trabajo de Titulación
presentado ante la
Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

por

Edgar Aníbal Rodríguez

En cumplimiento parcial
de los requisitos para el Grado de
Magister en Administración de Empresas Mención Planeación



Departamento de Investigación y Postgrados

Mayo 2015

**“Impacto de la Ley Orgánica de Educación
Intercultural y su Reglamento General en el Clima
Organizacional y Laboral caso: Colegio de
Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la
ciudad de Riobamba”**

Aprobado por:

Juan Ricardo Mayorga Zambrano, PhD.
Presidente del Comité Calificador
Director del DIP

Pablo Xavier Vélez Ibarra, MBA.
Miembro Calificador

Dr. Ángel Rogelio Ortiz del Pino, Mg.
Miembro Calificador
Director del Proyecto

Dr. Hugo Altamirano Villaroel
Secretario General

Aitor Larzabal, MBA
Miembro Calificador

Fecha de aprobación: Mayo 2015

Ficha Técnica

Programa: Magister en Administración de Empresas mención Planeación

Tema: Impacto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento general en el Clima Organizacional y Laboral caso: Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba.

Tipo de trabajo: Tesis previa a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas Mención Planeación

Clasificación técnica del trabajo: Desarrollo

Autor: Edgar Aníbal Rodríguez

Director: Doctor Ángel Rogelio Ortiz del Pino, Mg.

Líneas de Investigación, Innovación y Desarrollo

Principal: Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Resumen Ejecutivo

Con el afán de mejorar la educación en el Ecuador se implementó la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI); al entrar en vigencia esta Ley trajo consigo reacciones poco aceptables por parte de los docentes a nivel local y nacional, comportamiento que alteró el clima laboral en algunas instituciones educativas, convirtiéndolo en poco favorable; así es el caso que en el Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba se han registrado ciertas anomalías en el comportamiento de los docentes.

En este trabajo de investigación se realiza un estudio referente al impacto de la LOEI y su Reglamento General en las actividades y actitudes de los docentes del Colegio, buscando identificar las diferentes dimensiones de percepción del medio ambiente laboral, información que permite efectuar una descripción de la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre el docente en su entorno de trabajo y su nivel de desempeño.

Para la recolección de datos se utilizan instrumentos de investigación como: la guía de observación y guía de encuesta (cuestionario). La muestra a aplicar es el total de la población del colegio.

El objetivo general que guía este estudio es determinar cuáles con los factores de mayor incidencia de la LOEI y su Reglamento General en el clima laboral de los docentes del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba, para proponer alternativas de mejora que busquen disminuir la incidencia de la Ley en el docente y mejore el clima laboral.

Declaración de Originalidad y Responsabilidad

Yo, Edgar Aníbal Rodríguez portador de la cédula de ciudadanía N°. 0602315988, declaro que los resultados obtenidos en el proyecto de titulación y presentados en el informe final, previo la obtención al título de Magister en Administración de Empresas mención Planeación, son absolutamente originales, auténticos y personales. En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto, y luego de la redacción de este documento son y serán de mí sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Edgar Aníbal Rodríguez

CI. 0602315988

Dedicatoria

A mi Madre que con su apoyo moral y económico supo dirigir mis pasos hacia mejores metas haciendo posible la culminación de esta maestría y ver convertido así uno de sus grandes anhelos de ver triunfar a uno de sus hijos, a mi hermana Mago por quien he realizado todo este esfuerzo para llegar a donde estoy.

Aquella persona que está en el anonimato que con su cariño, comprensión y ayuda se convirtió en pilar fundamental para que yo salga adelante.

Edgar.

Reconocimientos

A Dios por la perseverancia y fuerza que me dio para realizar este trabajo, a todas aquellas personas que me brindaron su ayuda no sólo entregándome información, sino que me motivaron y me proporcionaron su ayuda incondicional.

Debo hacer extensivo mi agradecimiento especial al Doctor Ángel Rogelio Ortiz del Pino, Mg, en calidad de Director de Tesis, por la guía acertada en los momentos en que solicité su ayuda para desarrollar y culminar el presente trabajo; así como también a la Master Mercy Reinoso Goyes Vicerrectora Académica del Colegio Juan de Velasco por su apoyo y por permitirme desarrollar la investigación en el establecimiento, de igual manera al Ing. Fabián Cazorla Vicerrector Administrativo por la ayuda y dirección en el desarrollo de la investigación, al Master Luis Quisimalin por su desprendida colaboración en este trabajo.

También debo agradecer a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato y particularmente a las autoridades por todo el apoyo brindado, y por la oportunidad recibida para ser estudiantes de la misma.

Edgar Aníbal Rodríguez

Resumen

En el año 2011 se implementó la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), y para mejorar su operatividad se publicó el Reglamento General en el año 2012, esto como complemento al Nuevo Modelo de Gestión Educativa en el Ecuador, que inicio en el año 2010; la aplicación de la LOEI trajo consigo el rechazo de los maestro a nivel local y nacional. Este trabajo de investigación está orientado a determinar el impacto que tuvo la LOEI en el clima laboral del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba; en esta investigación se utiliza el método científico para la construcción del conocimiento que buscan descubrir la verdad, apoyados en los métodos analíticos (inductivo) y sintéticos (deductivo). El estudio tiene carácter exploratorio considerando que es un tema de investigación no estudiado en la actualidad; es descriptivo porque se necesita describir lo que sucede en el contexto laboral, para la recolección de la información se utilizó técnicas de investigación como la encuesta con un cuestionario diseñado en base a 6 variables: motivación, comunicación, condiciones de trabajo, liderazgo, clima social y remuneración, aplicadas a todo el personal que labora en el Colegio y fichas de observación utilizadas de manera aleatoria, buscando determinar los factores de mayor influencia en la personalidad de los docentes y que han afectado al clima laboral interno. Los resultados muestran que los factores de mayor incidencia negativa de la Ley están relacionados con la remuneración, condiciones de trabajo, comunicación, clima social, por lo que resulta importante aplicar planes de mejora para disminuir el impacto de estos, y obtener un cambio de actitud personal, compromiso con la institución, aumentando el nivel de satisfacción y motivación del maestro, logrando mejores resultados en las actividades de enseñanza y aprendizaje en la formación de los jóvenes ecuatorianos.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, motivación.

Abstract

The Organic Law of Intercultural Education was applied in 2011, and in order to implement it, the General Regulations were published in 2012 as a complement of the new model of educational management in Ecuador which started in 2010; the application of LOEI carried the rejection of the teachers locally and domestically. This research work is aiming to determine the impact that the LOEI had on the work environment of Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco in Riobamba. This research applies the scientific method to build the knowledge that looks for the truth based on analytical methods (inductive) and synthetical (deductive). This study is exploratory, taking in consideration that this is a non-studied research topic in these days; and it is descriptive because it needs to describe what is happening in the working environment. In order to gather information, the survey and a questionnaire based on 6 variables such as motivation, communication, working conditions, leadership, working environment and salaries were applied as researching tools; they were directed to the high school staff and the observation sheets were used randomly, looking to determine the factors with the highest impact within the teacher's personalities that has affected the internal working environment. The findings show that the factors with a further negative impact within the law are the ones regarding with the salary, working conditions, communication, and social environment. Therefore it is important to run improvement plans to lower its impact and to get a change in personal behavior, institutional commitment and increase the level of satisfaction and teacher's motivation and thus, meeting better results within the teaching - learning activities during the education of young Ecuadorians.

Key word: organizational climate, working satisfaction, motivation

Tabla de Contenidos

Ficha Técnica	iii
Declaración de Originalidad y Responsabilidad	v
Dedicatoria	vi
Reconocimientos	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Tabla de Contenidos	x
Lista de Tablas	xiii
Lista de Figuras	xv
CAPÍTULOS	
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Presentación del trabajo	2
1.2. Descripción del documento	2
2. PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO	4
2.1. Información técnica básica	4
2.2. Descripción del problema.....	4
2.3. Preguntas básicas.....	7
2.4. Formulación de la meta	8
2.5. Objetivos	8
2.6. Delimitación funcional	9
3. MARCO TEÓRICO	10
3.1 Definiciones y conceptos.....	10
3.1.1. Clima Laboral.....	16
3.1.2. Clima Organizacional.....	17
3.1.3. Cultura Organizacional	18
3.1.4. Ambiente.....	18
3.1.5. Actitud.....	18
3.1.6. Motivación.....	19
3.1.7. Satisfacción del Trabajo	19
3.1.8. Gestión del Talento Humano.....	20
3.1.9. Estrés	21
3.1.10. Estrés laboral	21
3.1.11. Efectos del estrés laboral sobre la salud	22
3.1.12. Autoestima	22

3.1.13. Profesionalización y capacitación del trabajador	23
3.1.14. Ausentismo	24
3.1.15. Percepción.....	24
3.1.16. Calidad de Vida en el trabajo.....	24
3.1.17. Capacitación.....	25
3.2. Estado de arte	25
4. METODOLOGÍA.....	28
4.1. Diagnóstico.....	28
4.2. Métodos aplicados	29
4.3 Población y muestra.....	31
5. RESULTADOS.....	32
5.1. Producto final del proyecto de titulación	32
5.1.1. Plan de mejora	33
5.1.1.1. Tema	33
5.1.2. Antecedentes.....	33
5.1.3. Justificación.....	33
5.1.4. Objetivos de la propuesta	34
5.1.5. Fundamentación	35
5.1.5.1. Clima institucional.....	35
5.1.5.2. La gestión en las instituciones educativas	35
5.1.5.3. Componentes de la gestión educativa.....	37
5.1.5.4. Principios de la gestión educativa	37
5.1.5.5. Los procesos de gestión.....	37
5.1.5.6. Importancia de la comunicación en las instituciones educativas.....	38
5.1.5.7. Las relaciones humanas	39
5.1.5.8. La cultura	39
5.1.5.9. Características de la cultura institucional	40
5.1.5.10. Los deberes.....	40
5.1.6. Alternativas de solución del problema investigado.....	42
5.2. Evaluación preliminar.....	51
5.3. Interpretación de los resultados	51
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
6.1. Conclusiones.....	98
6.2. Recomendaciones	99

APÉNDICES

Apéndice A. Ficha de Encuesta 101

Apéndice B. Ficha de observación..... 108

REFERENCIA 111

Lista de Tablas

1. Labor educativa.....	14
2. Categorías y remuneración de los docentes año 2011	15
3. Categorías y nueva remuneración de los docentes año 2015.....	16
4. Tipos de estrés.....	21
5. Estresores comunes	21
6. Tipo de autoestima	23
7. Fuentes de información	31
8. Resultados generales de investigación	32
9. La comunicación en las instituciones educativas.....	39
10. Fases del plan general de alternativas.....	44
11. Género de los docentes.....	52
12. Edad de los docentes	53
13. Años de experiencia a nivel profesional	54
14. Años de experiencia en la institución	55
15. Relación laboral	56
16. Título académico	57
17. Motivación.....	58
18. Comunicación	60
19. Condiciones de trabajo	62
20. Liderazgo	64
21. Clima social.....	65
22. Remuneración	67
23. Gestión individual en el desempeño docente.....	68
24. Gestión participativa en el desempeño docente	70
25. Manejo y aplicación de la Ley y el Reglamento de Educación.....	71
26. Ingreso al lugar de trabajo	73
27. Vestimenta	74
28. Normas de cortesía con compañeros docentes	75
29. Normas de cortesía con personal administrativo y de servicios	76
30. Normas de cortesía con padres de familia y estudiantes	77
31. Acata disposiciones emitidas por las autoridades y coordinadores	78
32. Se preocupa por informarse de disposiciones emitidas.....	79

33. Revisa la carga horaria	80
34. Dispone de material para clases.....	81
35. Se dirige puntualmente al aula de clase.....	82
36. Trato al estudiante en clases.....	83
37. En caso de novedades y dificultades como lo soluciona.....	84
38. Reporta novedades a Director de área	85
39. Acepta sugerencias amablemente	86
40. Cumple el horario de trabajo	87
41. Permanece en el aula de clases durante la jornada académica	88
42. Gestión individual.....	89
43. Gestión participativa	91
44. Verificación de la pertinencia de la investigación	93
45. Resumen de resultados de investigación	97

Lista de Figuras

1. Gestión de talento humano en instituciones educativas.....	20
2. Resumen de resultados de investigación.....	32
3. Plan general de alternativas	42
4. Género de los docentes	52
5. Edad de los docentes.....	53
6. Años de experiencia a nivel profesional.....	54
7. Años de experiencia en la institución.....	55
8. Relación laboral.....	56
9. Título académico.....	57
10. Motivación.....	59
11. Comunicación	60
12. Condiciones de trabajo	63
13. Liderazgo	64
14. Clima social.....	66
15. Remuneración	67
16. Gestión individual en el desempeño docente.....	69
17. Gestión participativa en el desempeño docente	70
18. Manejo y aplicación de la Ley y el Reglamento de Educación.....	72
19. Ingreso al lugar de trabajo.....	73
20. Vestimenta	74
21. Normas de cortesía con compañeros docentes	75
22. Normas de cortesía con personal administrativo y de servicios.....	76
23. Normas de cortesía con padres de familia y estudiantes.....	77
24. Acata disposiciones emitidas por las autoridades y coordinadores	78
25. Se preocupa por informarse de disposiciones emitidas.....	79
26. Revisa la carga horaria	80
27. Dispone de material para clases.....	81
28. Se dirige puntualmente al aula de clase.....	82
29. Trato al estudiante en clases.....	83
30. En caso de novedades y dificultades como lo soluciona.....	84
31. Reporta novedades a Director de área	85
32. Acepta sugerencias amablemente	86

33. Cumple el horario de trabajo	87
34. Permanece en el aula de clases durante la jornada académica	88
35. Gestión individual	90
36. Gestión participativa	92
37. Resumen de resultados de investigación	97

Capítulo 1

Introducción

La educación es el pilar fundamental para el crecimiento económico de un país por lo que su proceso de aplicación debe ser analizado para que este se adapte a los avances científicos y tecnológicos del mundo tan cambiante en el que vivimos.

En nuestro país en el año 2010 se implementó un Modelo de Gestión Educativa, que plantea entre otras cosas la reestructuración del Ministerio de Educación, buscando desconcentrar el Sistema Educativo Nacional, garantizando así la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional; además para mejorar la calidad educativa y propiciar procesos de equidad, inclusión y pertenencia, en el año 2011 se implementó la LOEI, y para mejorar su operatividad se publicó el Reglamento General en el año 2012.

La aplicación de la LOEI trajo consigo el rechazo de los maestros a nivel local y nacional, ya que esta rompe ciertos paradigmas establecidos por años dentro del sector educativo, pues en la Ley se incluye cambios relacionados con la “Distribución y horarios de trabajo, remuneración y la obligatoriedad de los maestros de estar actualizados a través de capacitaciones constantes, y evaluaciones periódicas” (Asamblea Nacional, 2012); creándose un clima laboral desfavorable dentro de las instituciones educativas, lo cual ha afectado a su salud y al desarrollo de su trabajo en tan relevante tarea a ellos encomendada.

Este trabajo de investigación está orientado a determinar el impacto que tuvo la LOEI, en el clima laboral del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba, en donde se ha percibido cambios desfavorables tanto de actitud como de comportamiento en sus docentes, a raíz de la puesta en vigencia de la Ley; para esto se realizó un análisis de datos cuantitativos y cualitativos, recolectados a través de técnicas de investigación como encuestas y la utilización de fichas de observación en una investigación de campo, determinando así, los factores que más han influenciado en la personalidad de los docentes, resultado que nos ayuda a proponer un plan de mejora, para disminuir el impacto negativo de la Ley, buscando un cambio de actitud personal y el compromiso con la institución; considerando que es aconsejable que al interior de las instituciones educativas exista un buen ambiente laboral, ya que este, se relaciona con el nivel de satisfacción, motivación del maestro y por ende

con la productividad, logrando mejores resultados en las actividades de enseñanza y aprendizaje en la formación de los jóvenes ecuatorianos.

1.1. Presentación del trabajo

Este estudio tiene como objetivo determinar el impacto de la LOEI y su Reglamento en los docentes del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba, realizando un análisis de la información recolectada a través de ciertas técnicas como la encuesta y observación directa para identificar los factores que inciden negativamente dentro del clima laboral y calidad de vida de los maestros.

El Estado hasta el momento no ha realizado una investigación sobre el impacto que tuvo la implementación de la LOEI en el clima laboral del maestro; pues la única "Evaluación que se realizó a la implementación de la Ley de Educación es para conocer el nivel de aplicación de la ley en su totalidad" (Ponce, 2014)

Al no existir una investigación sobre este tema, el resultado del estudio planteado, servirá como referente a nivel local, para que los directivos, organismos de decisión de algunos planteles educativos conozcan cuales son los aspectos que inciden de manera negativa en el maestro reflejado en su comportamiento y que induce a que estén desmotivados y demuestren poca satisfacción laboral.

Considerando que el clima laboral dentro de una institución educativa está relacionado con el rendimiento, desarrollo de habilidades y conocimientos del docente, que se reflejará en la educación de calidad y calidez que reciban los estudiantes.

1.2. Descripción del documento

Para el desarrollo de esta investigación en el presente trabajo se plantea los siguientes capítulos:

En el primer capítulo, se describe de manera general la idea central del trabajo de investigación, señalando ciertas generalidades que se analizaran detenidamente en lo posterior.

El segundo capítulo, contiene el planteamiento de la propuesta de trabajo, iniciando con el detalle de la información básica, descripción del problema, las preguntas que servirán como guía para el desarrollo de la investigación, la formulación de la meta y los objetivos que se desea alcanzar.

Tercer capítulo, fortalece este trabajo con una investigación bibliográfica documental, plasmada en el marco teórico, a través de definiciones y conceptos, hasta el desarrollo del estado de arte, que servirán como soporte de esta investigación al generar información secundaria.

Cuarto capítulo, refiere el diagnóstico preliminar y detalla la metodología utilizada para la recolección de la información que será analizada.

Quinto capítulo, contiene el análisis y procesamiento de la información obtenida a través de las encuestas y fichas de observación, se presenta los resultados finales del proyecto y el análisis de resultados, terminando con la formulación de un plan que contiene varios talleres que puede ayudar a mejorar clima laboral en una institución educativa.

Sexto capítulo, describe las conclusiones a las que se llega después de haber realizado la investigación y las recomendaciones que se sugieren.

Capítulo 2

Planteamiento de la Propuesta de Trabajo

2.1. Información técnica básica

Tema: “Impacto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General en el clima organizacional y laboral: Caso Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba”.

Tipo de trabajo: Tesis

Clasificación técnica del trabajo: Tesis

Líneas de investigación, Innovación y Desarrollo

Principal: Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

2.2. Descripción del problema

El 4 de junio del 2008 el Ministerio de Educación aplicó pruebas diagnósticas a nivel nacional a docentes y estudiantes de la educación fiscal, fisco misionales, municipales y particulares, en los años: cuarto, séptimo y décimo de Educación Básica, y tercero de bachillerato, en las áreas de Matemática, Lenguaje y Comunicación a través de la implementación de las pruebas SER ECUADOR 2008, evidenciándose un exiguo nivel de rendimiento, y que las políticas educativas del Ministerio de Educación estaban descontextualizadas de la realidad educativa del país y que modelos pedagógicos impuestos no han respondido a la necesidad local y nacional (Educación, 2008).

“Ya que cada vez se acercaron más a una perspectiva empresarial y se alejaron de una comprensión pedagógica del proceso de enseñanza aprendizaje” (Isch, 2011, pág. 375). “Algunos organismos como, FLACSO, 2008; CARE, 2008; UNE, 2008, han presentado análisis y propuestas sobre la crisis educativa ya que esta se hizo más evidente” *Ibíd.*

Algunos datos indicadores de la crisis que tenía la educación en nuestro país, los resumió UNICEF (2006), indicando los altos niveles de abandono escolar, graves condiciones de dos

de cada diez escuelas, el pluriempleo docente y el descenso continuo del presupuesto educativo desde el 5.4% del PIB en 1981, hasta el 1.8% del PIB en el año 2000, además se señala que del total de 1'657.963 estudiantes de las escuelas primarias para el año 1999-2000, solo 356.837 recibieron textos escolares, en su mayoría desde gobiernos locales y no del Estado (Isch, 2011, pág. 377).

Este diagnóstico dio la pauta para determinar la necesidad de una actualización de las políticas educativas a través de una nueva Ley, por lo que el 31 de marzo del año 2011 fue publicado en el Registro Oficial N° 417 la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, que propone un nuevo Modelo de Gestión Educativa, para operativizarla el 26 de julio 2012 se publicó el respectivo Reglamento General, provocando polémicas, discusiones desde los diferentes actores sociales, políticos y educativos del país.

La aplicación de la Ley de Educación y su Reglamento General, provocó el rechazo por parte de los maestros a nivel local y nacional (Hora, 2011), por algunas disposiciones establecidas, como:

- ✓ Incremento de la jornada laboral señalada en los artículos 40 y 41 (Asamblea Nacional, 2012) en los cuales se indica que los maestros deben cumplir 40 horas de trabajo por semana, de ellas dedicar 30 horas pedagógicas a trabajar en el aula y el resto en actividades extra curriculares como: planificaciones, informes, preparación de material didáctico, trabajos de investigación, atención a alumnos y padres de familia; “Cambiano 40 horas semanales pedagógicas por 40 horas semanales por reloj” (Isch, 2011, pág. 387); además cuando el docente no cumpla con la totalidad de sus treinta horas debe completarlas en otra institución del Circuito o Distrito.

La evaluación a docentes artículo 11 literal g en el que indica que deben “Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y su Reglamento” (Asamblea Nacional, 2011, pág. 64).

“La capacitación, actualización, mejoramiento pedagógico y académico, a los maestros en las diferentes áreas del conocimiento, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”, señalado en el artículo 10 literal a (Asamblea Nacional, 2011, pág. 62), que en la realidad se maneja con rigidez, exigencia y responsabilidad, y, que en la mayoría de los casos provoca que el docente este más preocupado en esa actividad que en su trabajo.

- ✓ La homologación salarial ha dejado insatisfechos a los educadores quienes con más años de servicio no tuvieron un incremento significativo por ejemplo con 25 años de trabajo en la mayoría de los casos llega a los \$ 936,00 dólares - categoría E, (Asamblea Nacional, 2011, pág. 123), considerando que muchos de ellos han invertido en su educación constante y permanente, méritos que siguen aún sin ser reconocidos.

Con esta Ley el Estado ha asumido la responsabilidad de ofertar una “Educación de calidad, calidez y gratuita, mejorando la infraestructura, el equipamiento de laboratorios con tecnología de punta, proporcionando a los estudiantes uniformes, textos y desayunos nutritivos especialmente en el sector rural” (Asamblea Nacional, 2011), pero a dejado a un lado el análisis del impacto que tiene la aplicación de la LOEI y su Reglamento en los maestros en relación a su satisfacción personal y clima laboral, considerando que “La satisfacción laboral es importante cuando se habla de maestros de instituciones públicas ya que tienen un papel crucial en la formación de profesionales” (Patlan, J, Martínez, E & Hernandez, R, 2012, pág. 2), cumpliendo un rol de guía y orientador de jóvenes, además, reflexionando que “Si un profesor no está satisfecho con el trabajo que realiza, existe una repercusión en su desempeño académico, particularmente en sus funciones de docencia e investigación” *Ibíd.*, generándose en la institución un clima laboral conflictivo “Pues este comprende el grupo de características que definen a una organización, son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas” (Alcantar, E, Maldonado, V & Arcos, S, 2012, pág. 55).

El Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba no es ajeno a este problema, en entrevista personal a la MsC. Mercy Reinoso Goyes Vicerrectora Académica de la institución indica que:

La motivación y el desempeño del docente se han visto afectados lo que ha incidido en su comportamiento y actitudes como denuncias de maltrato, agresiones, falta de compromiso, comunicación, empoderamiento, ausentismo y escasa identidad institucional. Por otra parte; debido a las jubilaciones de los docentes realizadas en el año anterior y lo que va de este año las autoridades están obligadas a variar distributivos de trabajo e incrementar actividades a los docentes, lo que sigue ocasionando problemas con el personal, viciando de esta manera el clima laboral que ya de hecho ha estado contaminado, además, la actitud de los estudiantes con respecto al rendimiento académico es desalentador, se evidencia impuntualidad e irresponsabilidad con las tareas escolares debido principalmente a la idea preconcebida que tienen sobre la recuperación pedagógica y las diferentes oportunidades de los exámenes para

pasar el año. Los padres de familia lamentablemente han delegado sus obligaciones a la institución.

2.3. Preguntas básicas

La tarea del docente es un proceso multidireccional en el cual se transmite conocimientos valores, costumbres y formas de actuar ya que no solo se produce a través de la palabra, pues está presente en sus acciones, sentimientos y actitudes, además en forma conjunta con sus estudiantes construye el conocimiento, les guía, orienta, es el interlocutor con su entorno, y contribuye a la formación integral de sus estudiantes, cumpliendo con el verdadero concepto de educación.

La educación se refiere a todo lo que el ser humano recibe del ambiente social durante su existencia, cuyo sentido se adapta a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados. Así el ser humano recibe esas influencias las asimila de acuerdo con sus inclinaciones y predisposiciones, además de que se enriquece y modifica su conducta dentro de su propios criterios (Chiavenato, 2011, pág. 322).

Por la responsabilidad que tienen los docentes dentro del proceso de la educación, es relevante tomar en cuenta que los maestros estén motivados y satisfechos con su trabajo, que su entorno laboral sea lo más agradable posible para que su tarea se cumpla con eficiencia; por esta razón la investigación plantea las siguientes interrogantes las mismas que serán reveladas en su culminación:

1. ¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

No aplica

2. ¿Por qué se origina?

No aplica

3. ¿Qué lo origina?

La concepción que tienen los maestros en relación a LOEI y su aplicación, de ahí lo importante que es determinar cuáles son las variables o factores que incurren en el comportamiento de los mismos y que se relacionan con sucesos presentados.

4. **¿Cuándo se origina?**

No aplica

5. **¿Dónde se origina?**

No aplica

6. **¿Dónde se detecta?**

En el comportamiento individual y grupal, en la falta de empoderamiento y resistencia a cumplir con sus actividades, denuncias de maltrato a estudiantes por docentes, ausentismo y agresiones verbales entre maestros (Caso de estudio: Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba).

2.4. **Formulación de la meta**

Determinar cuatro aspectos de la LOEI y su Reglamento con mayor incidencia en la actividad organizacional y laboral que afecten al desempeño de los Docentes del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba.

2.5. **Objetivos**

Objetivo general

Medir el Clima Organizacional y determinar la incidencia que tiene la implementación de la LOEI y su Reglamento General en el Clima Laboral de los docentes del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la Ciudad de Riobamba.

Objetivos específicos

- ✓ Determinar los factores de evaluación para medir el clima organizacional.
- ✓ Elaborar el instrumento y determinar la fiabilidad y validez para su aplicación.
- ✓ Analizar que elementos de la Ley y su Reglamento inciden en el clima laboral.
- ✓ Diseñar un plan de mejora que permitan a los organismos de decisión, reducir la incidencia de la Ley de Educación en el clima laboral de la institución.

2.6. Delimitación funcional

Pregunta 1. ¿Qué será capaz de hacer el producto final del proyecto de titulación?

- Determinar el impacto de la implementación de la LOEI y su Reglamento General en el Clima Organizacional y Laboral del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal “Juan de Velasco” de la Ciudad de Riobamba.
- Establecer elementos de la Ley que tiene mayor incidencia en los docentes tomando en consideración con los factores de medición del clima organizacional.
- Elaborar un plan de mejora que permitan a los organismos de decisión, reducir la incidencia de la LOEI en el clima laboral de la institución.

Pregunta 2. ¿Qué no será capaz de hacer el producto final del proyecto de titulación?

- No aplica

Capítulo 3

Marco Teórico

3.1 Definiciones y conceptos

El 31 de marzo del año 2011 fue publicado en el Registro Oficial N° 417 la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL y en consecuencia entró en vigencia.

Estructura del Proyecto de Ley.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe contempla ocho títulos:

- 1) De los Principios Generales
- 2) De los Derechos y Obligaciones
- 3) Del Sistema Nacional de Educación
- 4) De la Educación Intercultural Bilingüe
- 5) De la Carrera Educativa
- 6) De la Regulación, Control, Infracciones, Sanciones y Recursos Administrativos
- 7) De las Disposiciones Generales
- 8) De las Disposiciones Transitorias

En todos estos títulos existen referencias en relación al derecho de la educación, como derecho colectivo de los Pueblos y nacionalidades Indígenas (Asamblea Nacional, 2011).

El cuerpo legal tiene 143 artículos, 13 disposiciones generales, 40 disposiciones transitorias y 11 disposiciones derogatorias (Asamblea Nacional, 2011).

Es importante tomar en cuenta que el derecho a la educación, como derecho colectivo de los pueblos y nacionalidades indígenas ha sido reconocido internacionalmente desde dos entradas: la primera, tiene que ver con el derecho a la educación de los pueblos indígenas, sin discriminación en todos sus niveles y formas incluidos aquellos que viven fuera de sus comunidades y la posibilidad de establecer y controlar sus sistemas e instituciones docentes

que impartan educación en sus propios idiomas y en consonancia con sus métodos culturales de enseñanza y aprendizaje (Asamblea Nacional, 2011).

La segunda, entrada tiene que ver con el derecho de los pueblos indígenas a que su dignidad, la diversidad de sus culturas se reflejen en el sistema nacional de educación, con la obligación correlativa del Estado para combatir los prejuicios y eliminar la discriminación hacia los pueblos indígenas en el sistema educativo (Asamblea Nacional, 2011).

Para el desarrollo de esta investigación es pertinente conocer los fines que la rigen.

Fines de la Ley Orgánica de Educación Intercultural

Los fines establecidos en la LOEI (Asamblea Nacional, 2011) se describen a continuación:

- a. El desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes, que contribuya a lograr el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas, y una convivencia social, intercultural y plurinacional, democrática y solidaria.
- b. El fortalecimiento y potenciación de la educación para contribuir al cuidado y preservación de las identidades conforme a la diversidad cultural y particularidades metodológicas de enseñanza, desde el nivel inicial hasta el nivel superior, bajo criterios de calidad.
- c. El desarrollo de la identidad nacional; de un sentido de pertenencia unitario, intercultural y plurinacional, y de las identidades culturales de los pueblos y nacionalidades que habitan el Ecuador.
- d. El desarrollo de capacidades y análisis de conciencia crítica para que las personas se inserten el mundo como sujetos activos con vocación transformadora y de construcción de una sociedad justa, equitativa y libre.
- e. La garantía del acceso plural y libre a la información sobre sexualidad, los derechos sexuales y los derechos reproductivos el conocimiento y el ejercicio de dichos derechos

bajo un enfoque de igualdad de género, y para la toma libre consciente responsable e informada de las decisiones sobre la sexualidad.

- f. El fomento y desarrollo de una conciencia ciudadana y planetaria para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente; para el logro de una vida sana; para el uso racional, sostenible y sustentable de los recursos naturales.
- g. La contribución al desarrollo, integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas, para garantizar la plena realización individual y la realización colectiva que permita el marco del Buen Vivir o *Sumak Kawsay*.
- h. La consideración de la persona humana como centro de educación y la garantía de su desarrollo integral, en el marco del respeto de los derechos educativos de la familia, la democracia y la naturaleza.
- i. La promoción de igualdades entre hombres, mujeres y personas diversas para el cambio de concepciones culturales discriminatorias de cualquier orden, sexistas en particular y para la construcción de relaciones sociales en el marco del respeto y de la dignidad de las personas, del reconocimiento y valoración de las diferencias.
- j. La incorporación de la comunidad educativa a la sociedad del conocimiento en condiciones óptimas y la transformación del Ecuador en referente de educación liberadora de los pueblos.
- k. La inculcación del respeto y la práctica permanente de los derechos humanos, la democracia, la participación, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la no violencia, las libertades fundamentales y los valores cívicos.
- l. La protección y el apoyo a las y los estudiantes en casos de violencia, maltrato y explotación sexual de cualquier tipo de abuso; el fomento de sus capacidades, derechos y mecanismo de denuncia y exigibilidad, el combate contra las negligencias que permita o provoque situaciones de riesgo.
- m. La garantía del acceso plural y libre a la información y educación para la salud y la prevención de las enfermedades, la prevención del uso de estupefacientes y

psicotrópicos, del consumo de bebidas alcohólicas y otras sustancias nocivas para la salud y desarrollo de los estudiantes.

- n. La promoción de la formación cívica y ciudadana de una sociedad que aprende, educa y participa permanentemente en el desarrollo nacional.
- o. El desarrollo, la promoción y el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe en el Ecuador.
- p. La potenciación de las capacidades productivas del país conforme a las diversidades geográficas, regionales, provinciales, cantonales, parroquiales y culturales mediante la diversificación curricular la capacitación de las personas, en marcha sus iniciativas productivas individuales o asociativas, y el fortalecimiento de una cultura de emprendimiento.
- q. El desarrollo y fortalecimiento y promoción de los idiomas de pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- r. La promoción del desarrollo científico y tecnológico.
- s. La proyección de enlaces críticos y conexiones articuladas y analíticas con el conocimiento mundial para una correctiva y positiva inserción en los procesos planetarios de creación y utilización de saberes.

La consecución de estos fines no se logra por sí mismos, o porque existen normativas para el efecto, esto se lo consigue con la participación activa de los docentes, una participación motivada y emponderada que promueva una educación eficiente y eficaz.

Jornada laboral de los docentes

Los docentes fiscales deben cumplir con cuarenta horas de trabajo por semana. Estas incluyen treinta (30) horas pedagógicas, correspondiente a los periodos de clase. El tiempo restante, hasta completar las cuarenta horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase. Cuando un docente no cumpla con la totalidad de sus treinta horas pedagógicas en un mismo

establecimiento educativo, debe completarlas en otra institución del Circuito o Distrito, Art. 40. (Asamblea Nacional, 2012).

Labor educativa fuera de clase

“Son las actividades profesionales que se desarrollan fuera de los periodos de clase y que constituyen parte integral del trabajo que realizan los docentes en el establecimiento educativo, a fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan” Art. 41. (Asamblea Nacional, 2012, pág. 149).

Tabla 1. Labor educativa

DE GESTIÓN INDIVIDUAL	65% de las horas destinadas a labor educativa, incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Planificar actividades educativas. • Revisar tareas estudiantiles. • Evaluar, redactar informes de retroalimentación • Diseñar material pedagógico. • Conducir investigaciones relacionadas a su labor. • Asistir a cursos de formación permanentes.
DE GESTIÓN PARTICIPATIVA	35% de las horas destinadas a labor educativa, incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Realizar reuniones con otros docentes. • Atender a los representantes de los estudiantes. • Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo a estudiantes. • Colaborar en la organización, supervisión y control de actividades estudiantiles.

Elaborado por: Edgar Rodríguez
Fuente: Reglamento de la LOEI

Homologación salarial - Disposición Transitoria Quinta

A partir de la promulgación de la Ley, la “Autoridad Educativa Nacional realizará la homologación salarial de los docentes públicos con la escala salarial definida por la autoridad en materia de remuneraciones del servicio civil, en coordinación con el Ministerio de Finanzas” (Asamblea Nacional, 2011, pág. 123). La ubicación de los docentes en las nuevas categorías se realizará de conformidad a los siguientes parámetros:

Tabla 2. Categorías y remuneración de los docentes año 2011

Criterio	Ubicación en la nueva categoría	Equiparación con la escala de SENRES 2009-0065	Sueldo Mensual
Los docentes públicos sin título profesional. (bachilleres, técnicos y tecnólogos) con remuneración unificada menor a US \$ 500	Categoría J	Servidor público de servicios 1	500
Los docentes públicos con título de profesor o con una remuneración unificada a US \$ 640	Categoría I	Servidor público de apoyo 3	640
Los docentes públicos con título de profesor o con una remuneración unificada mayor a US \$ 641 y menor a US \$695	Categoría H	Servidor público de apoyo 4	695
Los docentes públicos con título de licenciado en ciencias de la educación o con una remuneración unificada menor a US \$ 775	Categoría G	Servidor público 1	775
Los docentes públicos con una remuneración unificada entre US \$ 776 y US \$ 855	Categoría F	Servidor público 2	855
Los docentes públicos con una remuneración unificada entre US \$ 856 y US \$ 935	Categoría E	Servidor público 3	935
Los docentes públicos con una remuneración unificada entre US \$ 936 y US \$ 1030	Categoría D	Servidor público 4	1030
Los docentes públicos con una remuneración unificada entre US \$ 1031 y US \$ 1150	Categoría C	Servidor público 5	1150
Los docentes públicos con una remuneración unificada entre US \$ 1151 y US \$ 1340	Categoría B	Servidor público 6	1340
Los docentes públicos con una remuneración unificada entre US \$ 1341 y US \$ 1590	Categoría A	Servidor público 7	1590
Los docentes públicos con una remuneración unificada mayor US \$ 1590	Categoría AA	Ajuste determinado por la autoridad competente en materia de remuneración del sector público	El sueldo que percibe actualmente con el ajuste salarial respectivo

Elaborado por: Edgar Rodríguez
Fuente: Reglamento de la LOEI

En la actualidad la remuneración ha variado identificándose un incremento que se mantiene hasta la actualidad, el mismo que se detalla a continuación:

Tabla 3. Categorías y nueva remuneración de los docentes año 2015

Ubicación en la nueva categoría	Equiparación con la escala de SENRES 2009-0065	Sueldo Mensual
Categoría J	Servidor público de servicios 1	527
Categoría I	Servidor público de apoyo 3	675
Categoría H	Servidor público de apoyo 4	733
Categoría G	Servidor público 1	817
Categoría F	Servidor público 2	901
Categoría E	Servidor público 3	986
Categoría D	Servidor público 4	1086
Categoría C	Servidor público 5	1212
Categoría B	Servidor público 6	1412
Categoría A	Servidor público 7	1676
Categoría AA	Ajuste determinado por la autoridad competente en materia de remuneración del sector público	El sueldo que percibe actualmente con el ajuste salarial respectivo

Elaborado por: Edgar Rodríguez
Fuente: Diario el ciudadano

Evaluación

“Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos” (Asamblea Nacional, 2011, pág. 64) Art. 11, literal g.

Capacitación

“Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación” (Asamblea Nacional, 2011, pág. 62) Art. 10, literal a.

3.1.1. Clima Laboral

Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta, (Guédez (1995), Herzberg (1996) y Tagiuri (1968)) citado por (Peña, M, Díaz, M & Olivares, M, 2014, pág. 16).

Grupo de características que definen a una organización y que la distingue de otras, estas características son de permanencia relativa en el tiempo e influye en la conducta de las personas (Robles, et. al., 2005), citado por (Alcantar, E, Maldonado, V & Arcos, S, 2012, pág. 56).

Fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones individuo-grupo- condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado a las experiencias individual y grupal” (Pérez et. al. (2006)) citado por (Alcantar, E, Maldonado, V & Arcos, S, 2012).

Ante estos conceptos es claro que en una institución educativa se debe analizar el clima laboral y, de ser el caso realizar los correctivos necesarios para que este sea el más adecuado logrando que los maestros se sientan motivados y su trabajo sea más eficiente.

3.1.2. Clima Organizacional

Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización con respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regularizaciones formales que afectan a dicho trabajo (Rodríguez, 2005, pág. 16).

Es el estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta, haciendo énfasis en que el comportamiento se relaciona con los puestos, trabajo, ausentismo, rotación de los empleados, productividad, desempeño humano y administración (Robbins, S & Judge, T, 2009, pág. 11).

“Representa el ambiente interno entre los miembros de la organización, y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente” (Chiavenato, 2011, pág. 74).

Muchos autores han demostrado que el clima organizacional es fundamental dentro de toda institución, pues relaciona al individuo con su entorno y este influye de manera positiva o negativa para desarrollar la actitud en las personas que están en ella, y está relacionado con la productividad; es por eso que, algunos indicadores de un mal clima laboral en las instituciones educativas, son el ausentismo, frustración y alta rotación de personal.

3.1.3. Cultura Organizacional

“Significa una forma de vida, sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y relaciones, representativos todos de una determinada organización” (Chiavenato, 2011, pág. 348).

“Abarca valores, creencias y tradiciones que comparten los individuos en las organizaciones, establece las normas de conducta apropiadas en el lugar de trabajo y define las funciones y expectativas que el empleador y la dirección tienen de cada uno” (Aamodt, 2010, pág. 522).

Cambiar la forma de actuar de las personas dentro de una institución para modificar la cultura organizacional, es una tarea difícil porque se debe romper paradigmas que han permanecido en ellos durante muchos años, por lo que se hace necesario iniciar concientizando su trabajo y su gran contribución al desarrollo profesional del país.

3.1.4. Ambiente

“Es el medio donde trabajamos y que este ejerce un impacto sobre el modo en que seamos capaces de rendir en un determinado papel, se trata sin embargo, de un elemento laboral que se ha pasado por alto” (Newstrom, 2007, pág. 19).

Se debe considerar que el ambiente en una institución es el resultado de la actitud que tengan sus integrantes, por lo que el trabajo de los directivos debe estar encaminado hacia la motivación y satisfacción laboral de sus empleados para que estos sean más eficaces y efectivos.

3.1.5. Actitud

“Son sentimientos y creencias que determinan, en gran parte, la forma en que los empleados perciben su entorno, se comprometen con objetivos establecidos y en última instancia se conducen” (Newstrom, 2007, pág. 203).

Todos los factores extrínsecos que existan en una organización y que son percibidos por sus trabajadores son los determinantes para su actitud ya sea positiva o negativa, razón por la cual se debe tomar en cuenta el entorno del empleado por ejemplo la estructura organizacional, la

comunicación y relaciones internas existentes, para que el empleado perciba esto y se comprometa con los objetivos institucionales planteados y no se encierre en una actitud defensiva y refractaria.

3.1.6. Motivación

Es lo que hace que, un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes (Estevez, 1999, pág. 501).

“Es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico” (Chiavenato, 2011, pág. 41).

Es aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo (Chiavenato, 2011) citado por (Flores, M, Vega, H & Chávez, E, 2015, pág. 33).

La efectividad organizacional en una entidad educativa depende en gran medida de la motivación de sus docentes (integrantes), ya que un docente motivado es comprometido con su trabajo y eficiente en su labor como constructor de pensamiento y accionar en los educandos; recordemos además que la motivación está íntimamente relacionada con la productividad, lo que la pone como factor relevante y de análisis dentro de una institución.

3.1.7. Satisfacción del Trabajo

“Es el conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables que tiene el empleado hacia una actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es un actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo” (Newstrom, 2007, pág. 204).

Determinar si en una institución educativa el talento humano manifiesta sentimientos desfavorables con respecto a su trabajo es importante, para buscar la forma de disminuirlos y

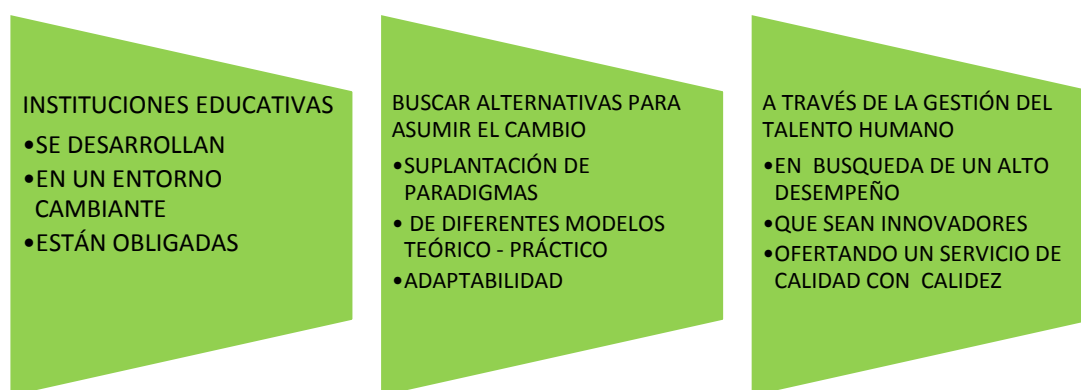
que estos no afecten con su labor, además tomar mucha atención en la satisfacción extrínseca del maestro por estar relacionada con las “Condiciones que rodean al individuo al realizar su trabajo y que pueden ser psicológicamente poco saludables para el trabajador” (Peña, M, Díaz, M & Samaniego, I, 2013, pág. 845).

3.1.8. Gestión del Talento Humano

Todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las personas a la hora de implantar las estrategias de la empresa o decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de RRHH y que afectan al comportamiento de los individuos a mediano y largo plazo, tomando como referencia tanto factores internos como externos a la organización (Newstrom, 2007, pág. 265).

Con lo antes citado queda claro que es importante revisar la gestión del talento humano de una institución educativa y aplicar correctivos para que los docentes sean capaces de adaptarse a ciertos cambios que se presenten, buscando que no afecten a su salud, comportamiento y que puedan desarrollarse con éxito, y más aún, cuando hablamos de la implementación del nuevo Modelo de Gestión Educativa que está en vigencia; trabajo que recae básicamente en las autoridades institucionales por ser responsables del logro de los objetivos planteados.

Figura 1. Gestión de talento humano en instituciones educativas



Elaborado: Edgar Rodríguez

Fuente: Gestión del Talento Humano Como Fuente Generadora de Innovación - Rodríguez

3.1.9. Estrés

“Reacción psicológica y física de las personas a ciertos eventos o situaciones de la vida” (Aamodt, 2010, pág. 556).

Tabla 4. Tipos de estrés

Estrés Positivo	Ocurre cuando los estresores provocan sentimientos de desafío o realización (sentimientos de estrés se convierten en energía positiva y se vuelven motivadores).
Estrés Negativo (Distres)	Representa gran exigencia o sobre los cuales puede sentir que tiene poco o ningún control, ocurre cuando se percibe que existe desequilibrio entre las exigencias (estresores) que se tiene y la capacidad para satisfacer tales exigencias.

Elaborado por: Edgar Rodríguez
Fuente: Psicología Industrial/ Organizacional – Aamodt

3.1.10. Estrés laboral

“La respuesta a estímulos en el empleo que conducen a consecuencias negativas, físicas o psicológicas, para las personas que están expuestas a ellas” (Muchinsky, 2007, pág. 351).

“Es un sentimiento de ser abrumado por muchos que al parecer no puede controlar” (Lansed, C y Buss, L, 2005, pág. 574).

“Conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de una persona que se derivan de estímulos o elementos de tensión que están presentes en el entorno” (Chiavenato I. , 2009, pág. 476).

Tabla 5. Estresores comunes

Estresores personales	Estresores laborales
Relaciones Familiares e íntimas <ul style="list-style-type: none"> • Matrimonio • Divorcio • Problemas de salud • Problemas económicos • Crianza de los hijos 	Características de puesto <ul style="list-style-type: none"> • Conflicto de roles • Ambigüedad de roles • Sobre carga de roles Características organizacionales <ul style="list-style-type: none"> • Ajuste persona – organización • Reglas y Políticas • Relaciones Administrativas • Cambio organizacional

Elaborado por: Edgar Rodríguez
Fuente: Gestión del Talento Humano - Chiavenato

Disminuir el estrés de los maestros de una institución educativa es de vital importancia, considerando que son ellos los responsables de la formación académica y personal de muchos jóvenes, caso contrario, el estrés laboral no permitirá que los maestros realicen un trabajo eficaz. Para disminuir el estrés es importante diseñar y aplicar un programa de mejora que debe relacionarse con la motivación y autoestima del docente.

3.1.11. Efectos del estrés laboral sobre la salud

“Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías” (Villalobos, 2004).

“Al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte” (Guerrero, 2003).

En el Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco se han registrado problemas de ausentismo de sus docentes y la mayoría de casos presenta afecciones de salud propias del estrés como: dolor de cabeza (migraña), agotamiento físico, desordenes gastrointestinales, pérdida de apetito, dolores musculares asociados a la región cervical y/o lumbar entre otros, según información recibida en entrevista personal a la Dra. Jaqueline Andrade médico del plantel; si estos antecedentes los relacionamos con la productividad y eficiencia institucional esta se ve en menos por no contar con su planta de docentes completa todo los días.

3.1.12. Autoestima

“Esencialmente evaluativa, se refiere al grado en el cual la persona se agrada y acepta o aprueba a sí misma, que tan valioso se considera” (Gross, 2012, pág. 354).

“Es el significado o sentido de validez dado por la propia persona a sí misma, incluyendo la auto comprensión y el auto control” (Bustamante, 1998, pág. 3).

“Es el grado en el cual una persona se percibe así misma como valiosa y respetable” (Aamodt, 2010, pág. 328).

Tabla 6. Tipo de autoestima

Tipo de autoestima	Descripción
Crónica	Es el sentir general de una persona sobre si misma.
Situacional (Autoeficacia)	Es el sentir general de una persona sobre sí misma en una situación particular, como cuando opera una maquina o habla con otras personas.
Socialmente influida	Es la forma en la que la persona se siente respecto a si misma sobre las bases de las expectativas de los demás.

Elaborado por: Edgar Rodríguez
Fuente: Psicología Industrial/ Organizacional- Aamodt

En relación a la autoestima muy poco se conoce de la aplicación de programas de capacitación a los docentes para elevar su autoestima y motivación por parte del gobierno central, considerando que es muy importantes en la labor de maestro, el que tenga una elevada autoestima y este motivado, ya que el maestro es el pilar fundamental en la educación y en ciertos casos se convierte en el ejemplo a seguir por parte de los adolescentes; las autoridades del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco han ejecutados poquísimos talleres de motivación con relación a identidad - autoestima, sin lograr los objetivos propuestos, por lo que se requieren fortalecerlos desde una nueva perspectiva científica emocional.

3.1.13. Profesionalización y capacitación del trabajador

“Un proceso de formación implementado por el área de talento humano con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible” (Drovett, 2005, pág. 14).

El Estado a través del Ministerio de Educación ofrece capacitación online a los maestros en general, en las diferentes áreas del conocimiento, con rigidez y exigencia, ya que en algunos casos terminan un curso y ya aparecen inscritos en otro, lo que ha provocado en la mayoría de los docentes cierto grado de inconformidad por la tensión que causa el estar estudiando y trabajando al mismo tiempo y en ocasiones roba toda su atención por el temor a lo que podría pasar si un curso no es aprobado.

3.1.14. Ausentismo

Es la frecuencia y/o la duración del tiempo que se pierde cuando los colaboradores no se presentan al trabajo; constituye la suma de los periodos en los cuales los colaboradores se encuentran ausentes del trabajo, sea por falta, por retraso o por algún otro motivo (Chiavenato I. , 2009, pág. 90).

El ausentismo es otro problema que se tiene que enfrentar en las instituciones educativas, algunos maestros tienen que ausentarse por algún tiempo por diversas razones y las autoridades tienen que redistribuir funciones lo cual provoca insatisfacción en los docentes por el incremento de trabajo.

3.1.15. Percepción

“Es un sistema conceptual, es decir su patrón de referencia que actúa como filtro codificador, lo que condiciona la aceptación y el procesamiento de cualquier información” (Chiavenato, 2011, pág. 52).

3.1.16. Calidad de Vida en el trabajo

Constelación de factores, como satisfacción con el trabajo desempeñado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por resultado, salarios, prestaciones, relaciones humanas dentro del grupo y la organización, ambiente psicológico y físico del trabajo, libertad para decidir, posibilidades de participar y otros puntos similares (Chiavenato, 2011, pág. 289).

Considerando la tarea del maestro, se debe reflexionar en lo que manifiestan algunos expertos en calidad educativa como Sylvia Ortega directora general del Colegio de Bachilleres de México y docente universitaria en ese país, quien indicó en el seminario virtual Carrera Docente y formación directiva en los países de América Latina, difundido a través del link www.educiudadania.org/red, el llamado a “repensar el objetivo de los programas de formación, pues dado que la docencia es un carrera de vida, este debería estar enfocado hacia tener docentes que sean mejores seres humanos”.

3.1.17. Capacitación

“Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (Chiavenato, 2011, pág. 322).

3.2. Estado de arte

El estudio del clima organizacional ha adquirido importancia a través del tiempo en todo tipo de empresas es así que autores como: Peña Maricela, Guadalupe María y Olivares Maribel lo realizan en el área de la industrial (Metal mecánica); Flores María, López Alonso y Chávez Edgar en el área comercial y servicios (Competitividad en las Franquicias), Alcantar Víctor, Maldonado Sonia y Arcos José en educación (Gestión de Calidad en Educación); Pérez Juana, Torres Edgar, y Hernández Rosalía en el área de Educación Superior (El Clima y la Justicia Organizacional), y todos han coincidido que es una variable que tiene impactos significativos en el desempeño laboral, rotación de personal, productividad y pertenencia, convirtiéndose en una herramienta importante para la toma de decisiones dentro de una organización.

En octubre del 2007, la American Psychological Association, publicó un estudio en los Estados Unidos, en el que reportó que un tercio de los estadounidenses experimenta estrés extremo, 74% cita al trabajo como principal estresor, esto está por encima del 56% en el 2006; además señala que estresores como: las reorganizaciones, uso de nuevas tecnologías, trabajar más horas, ha causado distrés que se deriva en consecuencias fisiológicas, físicas y psicológicas para los empleados. (Chiavenato, 2011, pág. 592).

Haciendo un análisis de la publicación nacen ciertas interrogantes como: ¿quién es responsable de reducir el estrés? , ¿Los empleados o las compañías en calidad de empleadores?

En México muchas instituciones de educación superior se incorporaron a un proceso de cambio dentro del Programa de Mejoramiento del Profesorado, implementado por la Subsecretaría de Educación Pública desde 1997 al 2006, el mismo que pretende lograr un alto desempeño en sus profesores tanto a nivel nacional e internacional; en el proceso de este cambio, ha existido elevada rotación y un desempeño académico irregular que hace evidente una baja satisfacción laboral en los maestros; tomando en cuenta la relevancia que tiene la

satisfacción del maestro se consideró conveniente efectuar una investigación a fin de indagar la relación que tiene el clima laboral y la justicia organizacional con la satisfacción laboral, determinándose que existe una asociación significativa entre estas tres variables por lo que se debe analizarlas y trabajar en ellas buscando mejorarlas (Patlan, J, Martínez, E & Hernandez, R, 2012).

Estudios exploratorios sobre condiciones de trabajo y salud del docente, auspiciado por la oficina regional de la UNESCO para América Latina y publicado en el link del diario (OPINIÓN, 2014) indican que:

“Actualmente un alto porcentaje de los maestros ecuatorianos están afectados por el estrés y sufren de problemas emocionales padecen de estrés y otras manifestaciones originadas por los problemas familiares, dificultades económicas y el cansancio en el trabajo”.

Tomando en cuenta que “Es común que empleados que experimentan un cambio se sientan fuera de control como si estuvieran perdiendo su identidad (¿Quién soy?, ¿ Qué se supone que debo hacer?), significado y pertenencia” (Aamodt, 2010, pág. 516), el Estado hasta el momento no ha realizado una investigación sobre el impacto que ocasionó la implementación de la LOEI en el clima laboral del maestro sin considerar que “El clima organizacional repercute sobre las motivaciones y el comportamiento de los miembros de una organización, teniendo una variedad de consecuencias en productividad, satisfacción, rotación, etc.”. (Peña, M, Díaz, M & Samaniego, I, 2013, pág. 84); además, la presidenta de la Comisión de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología en su link: www.asambleanacional.gob.ec/sites, aclaró que “La evaluación que se realizará a la implementación de la Ley de Educación no es una evaluación de los resultados de la transformación en la educación, sino para conocer el nivel de aplicación de la ley en su totalidad” (Ponce, 2014); la misma está relacionada con “El modelo pedagógico, como está concebido el bachillerato único, la educación intercultural bilingüe y los contenidos de fondo de la educación; otro eje en la evaluación es el sistema de inversión y asignación de recursos de acuerdo a cada nivel de gestión” (Ponce, 2014).

Actualmente es importante tomar interés sobre el ambiente de trabajo en las instituciones públicas de educación ya que “El aumento de la productividad se genera a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, pues la expansión del movimiento de gestión de calidad se fundamenta en la relación con la gente y su interacción con el ambiente laboral”, como lo indica (Mejía, Reyes & Arzola, 2006) en (Alcantar, E, Maldonado, V & Arcos, S,

2012, pág. 56), y, que “El clima organizacional como la satisfacción laboral son variables importantes en toda profesión, ahí la importancia de identificar qué factores se asocian a la satisfacción laboral a fin de desarrollar programas para obtener altos niveles de satisfacción en los trabajadores”, (Patlan,J, Martínez, E & Hernandez, R, 2012, pág. 11).

El estudio del Clima Organizacional en el Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco, “Permitirá generar conocimientos con relación a la implementación de cambios que impactan a las actitudes y conductas de los integrantes como en la estructura organizacional, niveles de autoridad, comunicación, colaboración condiciones de trabajo” (Peña, M, Díaz, M & Olivares, M, 2014, pág. 16), que ayuden a identificar factores que incidan negativamente dentro del clima laboral y calidad de vida de los maestros, considerando que esta “Implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales” (Chiavenato, 2011, pág. 276).

Al no existir una investigación sobre este tema, el resultado del estudio planteado, servirá como referente a nivel local, para que los directivos, organismos de decisión de algunos planteles educativos sepan cómo mejorar el clima laboral de su institución, considerando que se “Requiere de capacidades, habilidades y destrezas de parte de los directivos, así como de un conocimiento profundo de la organización para determinar estrategias a seguir para lograr el cambio organizacional” (Flores, M, Vega, H & Chávez,E, 2015, pág. 30), “Estableciendo un plan de mejora para crear ambientes armoniosos de trabajo con un clima laboral agradable que se conecte con las necesidades organizacionales más amplias, como una estructura organizacional dinámica y holística, una cultura organizacional más participativa incluyente” (Chiavenato I. , 2009, pág. 89), de esta forma dar paso al desarrollo constante de habilidades y conocimientos de los docentes, que se reflejará en la educación de calidad y calidez que reciban los estudiantes.

Capítulo 4

Metodología

4.1. Diagnóstico

Determinar cómo se siente el docente del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco en su entorno de trabajo es de vital importancia, y mucho más cuando éste ha sido trastocado con la implementación de la LOEI y su Reglamento, y viejos paradigmas que han imperado durante décadas han sido reemplazados por el nuevo Modelo de Gestión Educativa; se ha observado que las vivencias de los maestros al interior del establecimiento no es muy saludable, ya que a través del diálogo con los mismos se percibe malestar y descontento. Desde luego estas actitudes y sentimientos repercuten en su desempeño y bienestar físico.

Al considerar lo indicado por la señora Vicerrectora Académica al referirse que se han registrado algunas denuncias de maltrato a estudiantes por docentes, agresiones verbales entre maestros y falta de empoderamiento de los mismos, que se resisten a cumplir con las actividades requeridas por la institución, razón por la que las autoridades ven la necesidad de investigar si la implementación de la LOEI y su Reglamento General es la causa de estos problemas.

Esta investigación tiene un enfoque cuali-cuantitativo; cualitativo porque se basa en la interacción con la población (docentes), produciendo datos descriptivos al recibir los relatos de las personas entrevistadas y de los resultados de las encuestas realizadas, además de la conducta observable en los docentes del plantel que se registra en las fichas de observación; permitiendo al investigador construir el conocimiento a través de la descripción de la realidad desde un punto de vista dinámico, ya que se enmarca en el principio de que nada es estático pues es susceptible a cambios que se generan por el entorno; todo esto buscando identificar los aspectos de mayor incidencia de la LOEI y su Reglamento en el clima laboral del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba, que es el objeto de estudio.

Es cuantitativo porque permitirá examinar los datos de manera estadística-numérica estableciendo patrones de comportamiento, y poder contestar las preguntas de la investigación

con objetividad a través de la medición exhaustiva y controlada, alcanzando información real del clima laboral interno de la institución educativa.

4.2. Métodos aplicados

Tipo de Investigación

En esta investigación se utilizó el método científico como fundamento para la construcción del conocimiento que buscan descubrir la verdad, apoyados en los métodos analíticos (inductivo) y sintéticos (deductivo).

Método

“Considerando que método es el conjunto de procedimientos que permiten abordar un problema de investigación con el fin de lograr un objetivo determinado” (Lozada, L y López, H, 2004, pág. 33). La inducción fue útil al inicio de la investigación cuando a partir de la observación de diferentes hechos de casos particulares pudimos ir al enunciado general, que explica el impacto de la LOEI y su Reglamento en el clima laboral de los docentes, comprendiendo así los casos particulares; luego utilizamos el método deductivo al aplicarlo en la interpretación de los resultados para particularizarlo en los factores de investigación.

El trabajo en estudio tiene el carácter de exploratorio “Por considerar que no son causales y el tipo predominante en ellas es el cualitativo pues hacen referencia a datos con precisiones cuantitativas” (Caballero, 2013, pág. 39), además tomando en cuenta que es un tema de investigación no estudiado en la actualidad; es descriptiva porque se necesita describir lo que sucede en el contexto laboral de los docentes del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal “Juan de Velasco” de la ciudad de Riobamba, tal como lo refiere (Caballero, 2013, pág. 40), al manifestar que es la descripción de “Como es la realidad que es objeto de investigación o de estudio, para saber ¿cómo es? y explicar el ¿por qué?”.

Técnicas

Las técnicas de investigación para la recolección de información utilizadas en este trabajo de investigación fueron;

La encuesta, elaborada por el investigador a través del instrumento del cuestionario, fue analizada por el director de esta investigación y, presentada a las autoridades del plantel para su revisión, luego de algunas sugerencias y cambios se aprobó, dando paso a su aplicación; con la encuesta se busca identificar los elementos y dimensiones de mayor incidencia de la LOEI y su Reglamento en los docentes y su comportamiento, y como inciden esto en el clima laboral, el cuestionario se lo estructuro de la siguiente manera (Ver Apéndice A).

- ✓ Información general.- (datos demográficos)

- ✓ Cuestionario.- Diseñado en base a seis variables: Motivación, Comunicación, Condiciones de trabajo, Liderazgo, Clima Social y Remuneración, cada una de estas con varios reactivos que nos permitan profundizar la investigación.

Luego para tabular los datos se utilizó el programa estadístico SPSS, y de esta forma conocer que variables han tenido mayor impacto con la implementación de la Ley.

La Ficha de observación *in situ* utilizando un cuestionario, dirigida a los docentes (Ver Apéndice B), fue elaborada por el investigador, revisada por el director de este trabajo y aprobada por las autoridades institucionales.

La observación directa en el sitio donde se produce el fenómeno, recopilando información de fuentes primarias que en este caso son los docentes con nombramiento, contrato, participando como informante el propio investigador, para esto se utilizó fichas de observación refiriendo en ellas situaciones del comportamiento de los docentes al interior del establecimiento y el clima laboral en el que trabajan, resaltando de allí las variables objeto de estudio, además medir de manera independiente cada una de ellas y determinar cómo se manifiesta el fenómeno de interés, la muestra para la aplicación de esta técnica fue determinada de manera aleatoria como lo refiere (Leiva, 2001, pág. 39) al señala que “Son muestras tomadas al azar de entre la totalidad del universo, sin consideraciones de ninguna clase”.

Se fortalece este trabajo con una investigación bibliográfica documental, al obtener información de fuentes escritas como: información de red, libros, revistas y publicaciones relacionadas al tema, que servirán como soporte de esta investigación al generar información secundaria.

Tabla 7. Fuentes de información

FUENTE	TÉCNICAS
PRIMARIA	<ul style="list-style-type: none">• Encuestas• Entrevistas• Fichas de observación
SECUNDARIA	<ul style="list-style-type: none">• Bibliografía• Información de red• Libros, Revistas y Publicaciones

Elaborado por: Edgar Rodríguez
Fuente: Investigación

4.3 Población y muestra

La población de estudio estará conformada por todo el personal docente que labora en el Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba, debido a su número, la muestra está constituida por el total de la población, por lo que se aplicó encuestas a 100 docentes.

Capítulo 5

Resultados

5.1. Producto final del proyecto de titulación

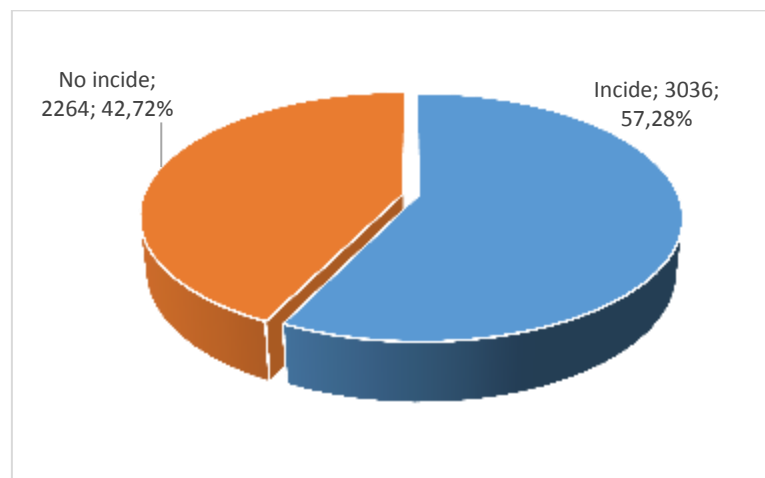
Luego de haber utilizado varias técnicas de investigación para recabar información, se resume en la siguiente tabla, identificando los aspectos de mayor incidencia de la LOEI y su Reglamento en los docentes del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba.

Tabla 8. Resultados generales de investigación

PREGUNTAS	INCIDE		NO INCIDE		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%
Motivación	565	62,78	335	37,22	900	100
Comunicación	283	56,60	217	43,40	500	100
Condiciones de trabajo	633	57,55	467	42,45	1100	100
Liderazgo	320	53,33	280	46,67	600	100
Clima social	380	54,29	320	45,71	700	100
Remuneración	470	67,14	230	32,86	700	100
Gestión individual	194	48,50	206	51,50	400	100
Gestión participativa	191	47,75	209	52,25	400	100
Total	3036		2264		5300	

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 2. Resumen de resultados de investigación



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Con los datos finales de la encuesta se pudo determinar que los cuatro aspectos de la LOEI y su Reglamento, de más inciden en los docentes, están relacionados con la remuneración alcanzando 67.14%, la motivación 62.78%, las condiciones de trabajo 57.55% y la comunicación con un 56.60%, cumpliendo así con la meta propuesta al iniciar esta investigación, y determinando los ejes más importantes sobre los cuales se debe trabajar en el plan de mejora; en la figura podemos observar que para el 57,28% de los docentes del colegio si tuvo incidencia la aplicación de la LOEI y para el 42,72% no tuvo mayor repercusión esta Ley; de ahí nace la importancia de este trabajo de investigación.

5.1.1. Plan de mejora

5.1.1.1. Tema

Alternativas para mejorar el clima laboral en el Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba.

5.1.2. Antecedentes

En el Colegio Técnico Juan de Velasco el personal docente atraviesa por un problema de descontento e inconformidad ocasionada por las nuevas medidas aplicadas conforme a la Ley de Educación y su Reglamento.

Los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos de investigación demuestran que existe problemas en aspectos relacionados a la motivación, la comunicación, las condiciones de trabajo y la remuneración; se trata entonces de plantear alternativas de trabajo que ayude en el desempeño y trabajo del maestro con los estudiantes.

5.1.3. Justificación

La gestión de la información y el conocimiento son herramientas, métodos y vías para fomentar el aprendizaje organizacional hacia el desarrollo de una cultura, hacia difundir y desarrollar el cambio interno, en respuesta de los cambios externos, es más que evidente pensar

que antes de comenzar a desarrollar la gestión del cambio y de información la institución debe tener claros sus objetivos y su visión y acción estratégica.

El hombre comienza a ser persona cuando es capaz de relacionarse con los otros, cuando es capaz de dar y recibir, en sus relaciones se va definiendo su personalidad con capacidad de establecer relaciones con las demás personas.

El tan inquietante y comentado estrés (tensión) en los seres humanos es prácticamente siempre producto de experiencias de relaciones humanas insatisfactorias o del riesgo de que así ocurra. Es decir, malas relaciones humanas implican una amenaza claramente comprobada de problemas de salud tanto mental como orgánica (Wallace, 1996).

Los cambios que se relacionan con una institución educativa pueden interpretarse como una oportunidad y desarrollar diferentes actitudes frente a las transformaciones. En algunos casos, la propia supervivencia institucional dependerá del proceso de cambio que se generan a partir de un conjunto de factores críticos que los impulsan.

Hoy no bastan las buenas intenciones. Dirigir, conducir, gerenciar son términos que definen funciones de destino institucional, por eso el gerenciamiento educativo y el liderazgo son la clave del éxito en la transformación. Los procesos de cambio deben ser planificados, tratando de sincronizar los tiempos institucionales a los tiempos del cambio (Wallace, 2005).

Autoridades y docentes deben poner en práctica todos sus conocimientos, enfocándose en la planificación, organización, coordinación y evaluar del trabajo institucional, para lograr eficacia pedagógica, eficiencia administrativa.

5.1.4. Objetivos de la propuesta

Mejorar el clima laboral del docente como parte de una propuesta que eleve el trabajo y bienestar institucional en el Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba.

5.1.5. Fundamentación

5.1.5.1. Clima institucional

Es el ambiente generado en una institución educativa, a partir de las vivencias diarias de sus miembros, que afectan a la vida institucional. La acción simultánea del contexto, organización y gestión, así como la práctica de los integrantes del centro educativo generan una atmósfera psicológica peculiar, la cual influye en la mentalidad y conducta de todos sus miembros (Farro, 1996).

“Un determinado clima, impacta positiva o negativamente el vivir cotidiano, ya que, puede encauzar o potenciar el caudal de energías de los elementos internos de la educación, para hacer realidad las metas propuestas por el contrario, puede inhibir las potencialidades creadoras” *Ibíd.*

El clima laboral dentro de una institución depende en gran parte de la actitud de su administradora, la relación que tenga con los docentes, las ideas que difunda y la confianza que propicie, todo esto buscando lograr eficacia en su gestión y generar un ambiente que beneficie un trabajo creador y participativo.

5.1.5.2. La gestión en las instituciones educativas

Es la capacidad para dirigir la organización de los recursos en los centros educativos y la aplicabilidad de herramientas, técnicas y métodos para el logro eficaz de resultados. Entendiéndose también como el conjunto articulado, de acciones de conducción de una institución a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto de Desarrollo Institucional (Farro, 1996).

Además existen conceptos conexos como: Participación, autonomía, desconcentración, descentralización, agentes educativos, cabalidad educativa, democratización, creatividad gerencial, eficiencia, proyecto educativo, etc., que cobran significados particulares en las instituciones de educación y también en cada uno de los sujetos que la conforman (Farro, 1996).

Lo central de todo esto, es que la gestión tiene distintos niveles, pero en el fondo está en relación directa a lograr la eficiencia y eficacia del sistema, a través de una educación de calidad y calidez que supere los problemas cruciales de la situación actual, pero dentro de los márgenes de la descentralización y autonomía, con visión de futuro y acción protagónica del magisterio (Asamblea Nacional, 2011).

El nuevo modelo de gestión educativa tiene como objetivo contribuir a la desconcentración de la dirección, mejorar la gestión en los centros educativos en aspectos institucionales administrativos y pedagógicos entre los más importantes. Generar estructuras organizativas y procesos democráticos y eficientes que permitan a estudiantes de todos los niveles el mejorar la calidad de sus aprendizajes, desarrollar valores, construir su identidad y aportar positivamente a los procesos de desarrollo local, regional y nacional (Asamblea Nacional, 2011).

La gestión educativa se logra mediante un enfoque participativo de concertación que genere nuevas estructuras y procesos, en el contexto actual, demanda a los responsables de la gestión educativa a aprender a anticipar y superar obstáculos y, en general, a actuar concertadamente para transformar las resistencias en compromisos y para convertir el cambio en una aspiración común (Farro, 1996).

Por lo que se hace necesario que todos los miembros de una institución se involucren en el ordenamiento de las instituciones, mediante esta estrategia todos son escuchados y se pueden conocer sus posturas ideológicas, sus convicciones y los propósitos que los deben unir en un trabajo y visión de conjunto.

El principal involucrado será la autoridad del establecimiento que debe poner en juego toda su capacidad de gestión para desarrollar los procesos previstos y lograr objetivos planteados recordando que en la gestión institucional participar activamente los diversos actores educativos y los miembros de la sociedad organizada comprometiéndose en corresponsabilidad con los gobiernos locales y otras entidades del estado al mejoramiento de la calidad educativa de la institución y el sector de incidencia, su participación será de manera sinérgica (Farro, 1996).

Las instituciones tienen autonomía para emprender la gestión educativa y esta debe sustentarse en planes y proyectos emprendedores, los cuales sirven también para una mejor orientación y clasificación ideológica organizativa.

5.1.5.3. Componentes de la gestión educativa

La transformación de la institución de educación superior, ha encontrado notable resistencia en la organización y en la gestión por muchos años. No hay duda de la necesidad de hacer profundos cambios en estos campos, sin embargo los paradigmas están por construirse, en donde cada institución tiene la responsabilidad de contribuir procesando su experiencia. El desafío es grande, pues se tienen que superar los intereses particulares que lo sostienen para cambiar ideas, esquemas, hábitos, estilos establecidos por largo tiempo (Farro, 1996).

5.1.5.4. Principios de la gestión educativa

“Son líneas directivas que orientan la práctica cotidiana en el área organización y de conducción, en coherencia con el ideario y la propuesta pedagógica” (Farro, 1996), también señala que pueden ser diversos como se detalla a continuación los mismos que deben estar sujetos a evaluación:

- Principio de la misión educativa
- Principio de unidad
- Principio de competencia o especialización funcional
- Principio de jerarquía o de autoridad
- Principio de coordinación
- Principio de liderazgo eficaz
- Principio de participación
- Principio de toma de decisiones estratégicas
- Principio de control eficaz.

5.1.5.5. Los procesos de gestión

Son el “conjunto de acciones de planeamiento, organización; dirección, control y evaluación necesarios para una condición eficaz de la labor educativa” (Farro, 1996). La ejecución de las tareas diarias se puede tornar difícil sino se ha realizado un proceso de planeamiento, marcando las metas, programando las acciones, seleccionando los equipos, previniendo los recursos

necesarios, para luego aplicar la evaluación y, en caso de ser necesario iniciar un nuevo proceso de planificación corrigiendo deficiencias.

Las instituciones resultan ser los espacios para darle sentido de cada uno de estos procesos y que se cumplan de la mejor manera; son la puesta en marcha del Proyecto de Desarrollo Institucional.

Estos básicamente se dan en tres áreas: institucional, pedagógica y administrativa, es decir involucra a toda la comunidad educativa (Farro, 1996).

5.1.5.6. Importancia de la comunicación en las instituciones educativas

Las actividades desarrolladas en las instituciones escolares producen un alto grado de interacción y, por tanto, de intercambio comunicativo entre todas las personas directamente implicadas en el proceso educativo así como, en un sentido más amplio, con otras instituciones y con el denominado marco ecológico o entorno.

Además, las peculiaridades de las instituciones escolares como organizaciones en cuanto a la naturaleza específica de sus metas, su organización y su funcionamiento, las identifica como organizaciones sociales que necesitan desarrollar un elevado nivel de comunicación e información que haga posible la participación y el consenso entre los diferentes miembros de la comunidad escolar para conseguir sus objetivos con eficacia (Carnicero, 2005).

Hay que considerar que la información está en la base de la participación, porque nadie participa en aquello que no conoce o que no conoce suficientemente.

El análisis de la escuela y de su naturaleza, acostumbra a realizarse desde una triple consideración: como subsistema social (realidad social abierta al entorno con el que mantiene flujos de relación y de comunicación, como comunidad de personas (con diferentes roles y necesidades, por lo que debe potenciarse la coherencia y complementariedad de actuación) y como organización (que se constituye en torno a las metas institucionales, las estructuras organizativas y el sistema relacional propio). El análisis de la información y la comunicación remite, también, a esos tres ámbitos (Carnicero, 2005).

Tabla 9. La comunicación en las instituciones educativas

LA COMUNICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS			
ÁMBITO	SUBSISTEMA SOCIAL	COMUNITARIO	ORGANIZATIVO Y DE GESTIÓN
FOCALIZACIÓN	Relación con el entorno.	Relaciones con la propia comunidad escolar.	Gestión y dirección.
APORTACIONES /FINALIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación a las demandas sociales. • Innovación, cambio y progreso. • Identidad e imagen institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la participación implicación • Cohesión y desarrollo del sentido de pertenencia • Construcción de una comunidad propia • Configuración del clima institucional 	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación de la participación en el gobierno institucional • loma de decisiones y resolución de conflictos • Construcción de un proyecto educativo institucional

FUENTE: La Comunicación en Instituciones Educativas (Carnicero 2005)

ELABORADO: Ing. Edgar Rodríguez

5.1.5.7. Las relaciones humanas

Relaciones Humanas es una expresión que se usa con frecuencia para designar las formas en que los gerentes interactúan con sus subalternos. Cuando la administración del personal estimula la obtención de más y mejor trabajo, se logra buenas relaciones humanas en la organización. Cuando la moral y la eficiencia se deterioran, las relaciones humanas son "deficientes". Para crear buenas relaciones humanas, es preciso que los directivos sepan por qué los empleados actúan como lo hacen y qué factores sociales y psíquicos los motivan (Wallace, 2005).

5.1.5.8. La cultura

“La cultura es un concepto que desde la sociología se entiende como la forma en que vive un grupo de individuos o la manera de responder a los estímulos del medio ambiente para satisfacer sus necesidades” (Abravanel,H y Allaire,Y, 1992).

“En el ámbito educativo podemos definir la cultura institucional como el conjunto de creencias, valores y costumbres compartidos que establecen las normas que regulan la vida de una institución educativa” Ibíd.

La cultura institucional es un concepto dinámico y trascendente cargado de elementos simbólicos que la distinguen. Para comprender mejor la cultura hay que dejar de considerarla en el plano del esquema de los comportamientos concretos (costumbres, usos, tradiciones, conjunto de hábitos) y comenzar a concebirla como sistemas de mecanismos de control (proyectos, fórmulas, reglas, directivas, programas) que sirven para regir el comportamiento. (Abravanel,H y Allaire,Y, 1992)

Por consiguiente, los factores identificados como influencias dominantes sobre el desarrollo de la cultura y la estructura de un sistema social son: los valores y características de la sociedad circundante, el pasado de la institución y la orientación que le han dado los antiguos directivos, además de los factores de contingencia como la tecnología, las características del mercado educativo que tratan el problema de la supervivencia y la atribución en las instituciones. "La dimensión cultural cubre los valores y las características filosóficas, antropológicas, biológicas, psicológicas y sociales de las personas que participan del sistema educativo y de la comunidad en la cual éste funciona" (Sander, 1996).

5.1.5.9. Características de la cultura institucional

Cada institución desarrolla su propia cultura en forma singular, como huella digital que la caracteriza, generando su identidad institucional. Los principios fundacionales, el ideario, los perfiles del directivo y del alumno constituyen elementos de base de la cultura institucional. Sin embargo, en ocasiones, éstos son meros documentos declarativos distantes de la realidad cultural de la institución educativa (Sander, 1996).

5.1.5.10. Los deberes

De manera general se acepta que el cumplimiento del deber es hacer aquello que la sociedad ha impuesto en bien de los intereses colectivos y particulares. La persona es buena, actúa correctamente cuando cumple con las tareas y obligaciones que debe hacer. Desde que el individuo tiene uso de razón comienza a actuar bajo la presión de normas llamadas deberes

(debes hacer esto, deja eso, no hagas, cumple con), a tal punto que su cumplimiento vive en función de ellos y es considerado como una persona honesta, virtuosa (Soto , 2004).

El individuo posee deberes, que no son otra cosa que obligaciones cuyas motivaciones son subjetivas o internas como las éticas y las del deber, en tanto que aquellas cuyas motivaciones son objetivas o externas, son de coacción o estrictamente jurídicas. El deber no puede ser una consigna, sino algo que interesa.

No existen deberes absolutos, pues los deberes dependen de circunstancias particulares, deben condicionarse a lo circunstancial. Siendo así, al surgir un conflicto de deberes, es decir una competencia jerárquica, el verdadero deber será el más exigente.

Del ejercicio de la profesión docente.- Los cambios políticos e institucionales que caracterizan a la nación, obligan a los ciudadanos dedicados a la docencia a replantearse su rol en los centros educativos. La misión debe enmarcarse dentro de los nuevos paradigmas o doctrinas que inspiran los textos legales.

El ejercicio de la profesión docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad comprobada, provistas del título profesional respectivo. Su papel está delineado en las leyes y replanteado en los niveles educativos respectivos, en cualquier espacio, de su ejercicio, es un guía, un orientador.

El docente no es el centro del proceso educativo, lo es el alumno sujeto de deberes y derechos, pero el maestro puede convertirse en un líder, en un paradigma de la ciudadanía universal, en cuanto que su vida personal y profesional constituye un modelo de ciudadano respetuoso de la dignidad humana y convencido defensor de los Derechos Humanos. Ya que se necesita instituciones y organizaciones formadoras de hombres y hombres formadores de hombres.

5.1.6. Alternativas de solución del problema investigado

La propuesta que incluye las alternativas de solución está planteada en tres fases, en la siguiente figura se ofrece una panorámica de este proceso.

Figura 3. Plan general de alternativas



ELABORADO: Ing. Edgar Rodríguez

Fase 1.- Sensibilización y Motivación

En esta fase se busca la sensibilización y motivación en el docente para despertar el interés en el conocimiento de la LOEI y lo importante de adaptarse al cambio para ajustarse al nuevo modelo de educación.

Objetivos

- Socializar los resultados obtenidos en la investigación realizada, con relación al clima laboral del colegio.
- Involucrar en el proceso de capacitación a todo el personal docente que cubren las diferentes áreas y asignaturas.
- Lograr que la asistencia sea total.
- Motivar y provocar el cambio que facilite la ejecución del proceso.

Estrategias

- Reuniones de área para la socialización los aspectos de incidencia de la LOEI.
- Desarrollar el trabajo en equipo.
- Conferencias.
- Talleres.
- Guías para autodesarrollo, preparación de exposiciones.

Fase 2.- Ejecución – Talleres

Es la fase puramente operativa, en la que se debe organizar todos los aspectos logísticos que implica el desarrollo del evento, determinación de fechas, reproducción de material, arreglo del lugar del evento entre otras.

Objetivos

- Operativizar los talleres planteados.

Estrategias

- Conocimiento del diseño y estructura de cada taller planificado.

Fase 3.- Evaluación

Debe estar presente en todas las fases del plan general de mejoramiento con el fin de medir el avance logrado, además servirá de guía para direccionar todos los esfuerzos hacia el logro de la meta, dándonos oportunidad de tomar acciones correctivas.

Objetivos

- Evaluar la efectividad de los talleres.
- Verificar si mejoró el desempeño de los docentes.
- Ayudar a dilucidar algún tema que no esté claro y que a futuro puede convertirse en problema.

Estrategias

- Medir la reacción de la precepción sobre la capacitación.

- Indagar a los docentes para ver si lo que asimilaron es lo que se trataba de enseñar.
- Determinar cómo beneficia la capacitación.

Tabla 10. Fases del plan general de alternativas

DESCRIPCIÓN	CONTENIDOS	FECHAS	RESPONSABLES
FASE 1			
TALLER N° 1. Sensibilización y Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de adaptarse al cambio para ajustarse al nuevo modelo de educación - Importancia del trabajo docente para el logro de objetivos 	16 y 17 de abril 2015	Proponente del proyecto. Autoridades institucionales Distrito Chambo Riobamba
FASE 2			
TALLER N° 2. La estructura administrativa funcional de la entidad educativa y la normativa legal	<ul style="list-style-type: none"> - La ley de educación su reglamento - Deberes y obligaciones del docente - Deberes y obligaciones del estudiante - El proyecto educativo institucional - El plan estratégico - El orgánico estructural funcional 	23 y 24 de abril 2015	Proponente del proyecto. Autoridades institucionales Departamento Jurídico del Distrito Chambo Riobamba
TALLER N° 3. Gestión del conocimiento como aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - La Gestión de la Información - La Gestión del Conocimiento - Aprendizaje Organizacional 	30 de abril del 2015	Proponente del proyecto. Docente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
TALLER N° 4. Análisis de un modelo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de un modelo organizacional - El desarrollo de un modelo: ¿Qué es nuestra organización? - Aspecto social y productivo: el comportamiento organizacional - El mejoramiento continuo - Cambio organizacional y Proyecto de cooperación - El impulso hacia el cambio 	8 de mayo del 2015	Proponente del proyecto. Docente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
TALLER N° 5. El cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - El cambio organizacional - El cambio: una propuesta delicada - El modelo de base - Los proyectos de cambio - La participación funcional y planificada - La cultura organizacional - un reto - Género en las organizaciones - Trabajar con la resistencia 	15 de Mayo del 2015	Proponente del proyecto. Docente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
FASE 3			
Evaluación	Evaluación de comportamiento y respuestas	15 de Mayo del 2015	Proponente del proyecto. Autoridades institucionales

ELABORADO: Ing. Edgar Rodríguez

TALLER N° 1

Sensibilización y Motivación

FECHA:

16 y 17 de Abril del 2015

OBJETIVOS

- Socializar los resultados obtenidos en la investigación realizada, con relación al clima laboral del colegio.
- Involucrar en el proceso de capacitación a todo el personal docente que cubren las diferentes áreas y asignaturas.
- Lograr que la asistencia sea totalitaria.
- Motivar y provocar el cambio que facilite la ejecución del proceso.

CONTENIDOS A DESARROLLAR

- Charla "Importancia del trabajo en la vida de una persona"
- Ejecución de dinámicas
- Charla "Personas Innovadoras"
- Charla "El cambio es oportunidad de superación"

RECURSOS

- Computador
- Pizarra
- Proyector
- Marcadores
- Material de apoyo

ESTRATEGIAS

INICIO

Proyección de videos con temas señalados

DESARROLLO

Técnica de presentación e introducción sobre el tema para iniciar el trabajo.

Entrega de material para dinámica.

CIERRE

Charla interactiva.

Conclusiones.

TALLER N° 2

La estructura administrativa funcional de la entidad educativa

FECHA:

23 y 24 de Abril del 2015

OBJETIVOS

- Analizar la estructura administrativo funcional de la institución con la finalidad de mejorar el conocimiento y aplicación de instrumentos.
- Analizar la normativa legal de la Ley y Reglamento de Educación Intercultural vigente.

CONTENIDOS A DESARROLLAR

- La Ley de Educación su Reglamento
- Deberes y obligaciones del docente
- Deberes y obligaciones del estudiante
- El proyecto educativo institucional
- El plan estratégico
- El orgánico estructural funcional

RECURSOS

- Computador
- Pizarra
- Proyector
- Marcadores
- Material de apoyo

ESTRATEGIAS

INICIO

Proyección de diapositivas con temas de reflexiones sobre el aprendizaje organizacional.

DESARROLLO

Técnica de presentación e introducción sobre el tema para iniciar el trabajo.

Entrega de material de apoyo necesario copias.

Exposición de temas de taller.

CIERRE

Charla expositiva interactiva.

Conclusiones.

TALLER N° 3

Gestión del conocimiento como aprendizaje organizacional

FECHA

30 de Abril del 2015

OBJETIVOS

- Identificar la importancia del aprendizaje organizacional como parte influyente en el proceso de cambio en la organización.
- Destacar como la información y el conocimiento son recursos que ayudan al desarrollo y el cambio organizacional.

CONTENIDOS A DESARROLLAR

- La Gestión de la Información
- La Gestión del Conocimiento
- Aprendizaje Organizacional

RECURSOS

- Computador
- Pizarra
- Proyector
- Marcadores
- Material de apoyo

ESTRATEGIAS

INICIO

Proyección de diapositivas con temas de reflexiones sobre el aprendizaje organizacional.

DESARROLLO

Técnica de presentación e introducción sobre el tema para iniciar el trabajo.

Entrega de material de apoyo necesario copias.

Exposición de temas de taller.

CIERRE

Charla expositiva interactiva.

Conclusiones.

TALLER N° 4

Análisis de un modelo organizacional

FECHA

8 de Mayo del año 2015

OBJETIVOS

- Conceptualizar un modelo organizacional y su importancia para mejorar el trabajo.
- Determinar las partes del modelo organizacional institucional.

CONTENIDOS A DESARROLLAR

- Conceptualización de un modelo organizacional
- El desarrollo de un modelo: ¿Qué es nuestra organización?
- Pautas organizacionales
- El mejoramiento continuo
- Cambio organizacional y proyecto de cooperación
- El impulso hacia el cambio

RECURSOS

- Computador
- Pizarra
- Proyector
- Marcadores
- Material de apoyo

ESTRATEGIAS

INICIO

Proyección de diapositivas con temas de reflexiones sobre el aprendizaje organizacional.

DESARROLLO

Técnica de presentación e introducción sobre el tema para iniciar el trabajo.

Entrega de material de apoyo necesario copias.

Exposición de temas de taller.

CIERRE

Charla expositiva interactiva.

Conclusiones.

TALLER Nº 5

El cambio organizacional

FECHA

15 de Mayo del año 2015

OBJETIVOS

- Entender la finalidad del cambio como una parte del mejoramiento del trabajo.
- Estimular y fomentar un sistema para que el cambio se opere en la institución.

CONTENIDOS A DESARROLLAR

- El cambio organizacional
- El cambio: una propuesta delicada
- Los proyectos de cambio
- La participación funcional y planificada
- Del aprendizaje individual hacia el aprendizaje organizacional
- La cultura organizacional - un reto
- Género en las organizaciones
- Trabajar con la resistencia

RECURSOS

- Computador
- Pizarra
- Proyector
- Marcadores
- Material de apoyo

ESTRATEGIAS

INICIO

Proyección de diapositivas con temas de reflexiones sobre el aprendizaje organizacional

DESARROLLO

- Técnica de presentación e introducción sobre el tema para iniciar el trabajo.
- Entrega de material de apoyo necesario copias.
- Exposición de temas de taller.

CIERRE

Charla expositiva interactiva.

Conclusiones.

5.2. Evaluación preliminar

Una vez establecidas las alternativas con los talleres del plan de mejora se dio a conocer a las autoridades la propuesta, la que fue aceptada con agrado quedando pendiente la disponibilidad de las fechas propuestas para su ejecución; también se socializó la idea de manera personal a los docentes recibiendo la aceptación de ellos como una alternativa para mejorar la precepción de la LOEI y mejorar la relación interna de los maestros.

5.3 Interpretación de los resultados

Luego de la recolección de la información, ordenado los datos se procede a presentar los resultados en tablas y figuras, con análisis e interpretación.

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO TÉCNICO JUAN DE VELASCO

Pregunta Nº 1

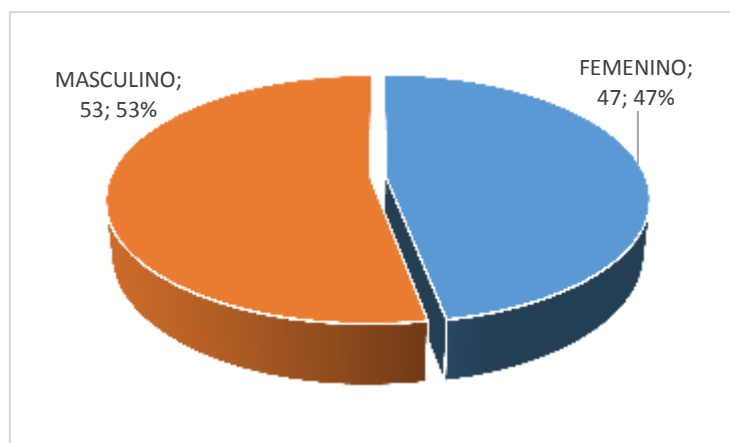
1. Género de los docentes

Tabla 11. Género de los docentes

Género de los docentes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	47	47,0	47,0	47,0
Masculino	53	53,0	53,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 4. Género de los docentes



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

En la investigación se aplicó la encuesta a todos los docentes del colegio, de donde se desprende que 47 son de género femenino y 53 de masculino; Por lo que posiblemente exista menor índice de estrés en los hombres, ya que este se evidencia mayoritariamente en las mujeres por tener mayores responsabilidades.

Pregunta Nº 2

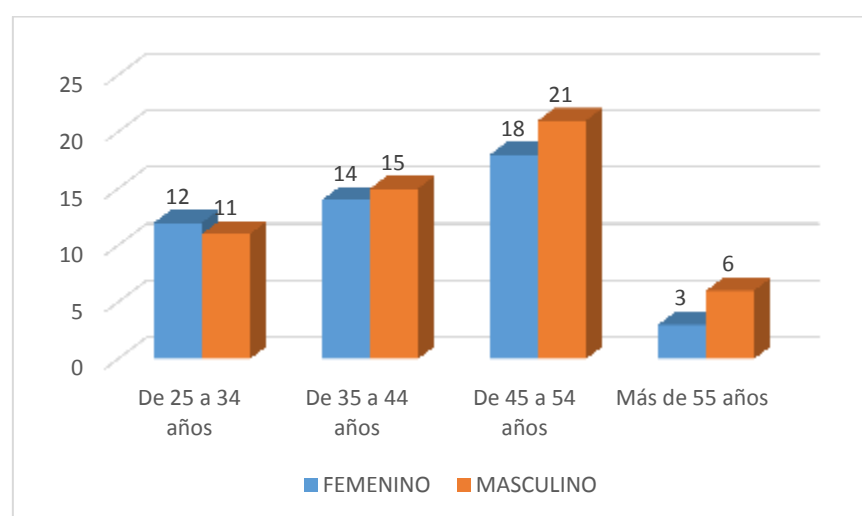
Edad del docente

Tabla 12. Edad de los docentes

Género de los docentes	Categorías - Edad del docente en años				Total
	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	Más de 55	
Femenino	12	14	18	3	47
Masculino	11	15	21	6	53
Total	23	29	39	9	100

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 5. Edad de los docentes



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

En la investigación se cree importante conocer la edad de los docentes del colegio; los datos recabados se han agrupado en cinco categorías: 1ra. De 25 a 34 años en la que se ubican 23 docentes de los cuales 12 son de género femenino y 11 de masculino; 2da. De 35 a 44 años ubicándose a 29 docentes de los cuales 14 son de género femenino y 15 de masculino; 3ra. De 45 a 54 años con 39 docentes, 18 de género femenino y 21 de masculino; 5ta más de 55 años de edad con 9 docentes de los cuales tres son de género femenino y seis de género masculino. Con estos antecedentes se puede determinar que la edad de la mayoría de los docentes está entre los 35 a los 55 años; edad en la que es más difícil adaptarse al cambio, porque el trabajo se ha convertido en rutina diaria (costumbre) y en muchos de los casos existe temor a no poder responder a las exigencias que presenta el Nuevo Modelo de Educación. A diferencia del 23% que son menores de 35 años que tienen más probabilidades de adaptarse mejor a cualquier cambio.

Pregunta N° 3

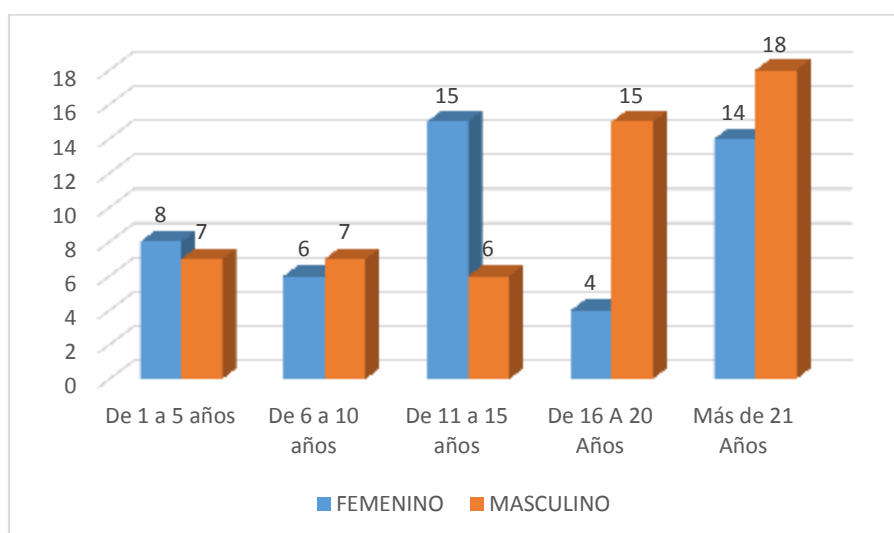
Años de experiencia a nivel profesional

Tabla 13. Años de experiencia a nivel profesional como docente

Género de los docentes	Años de experiencia a nivel profesional (Años)					Total
	De 1 a 5	De 6 a 10	De 11 a 15	De 16 a 20	Más de 21	
Femenino	8	6	15	4	14	47
Masculino	7	7	6	15	18	53
Total	15	13	21	19	32	100

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 6. Años de experiencia a nivel profesional como docente



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Otro dato importante para la investigación es conocer los años de experiencia a nivel profesional como docentes, con la encuesta se determinó que: 15 docentes tiene una experiencia de uno a cinco años; 13 de seis a diez años; 21 de once a quince años; 19 entre los dieciséis a veinte años y 32 acumulan una experiencia superior a los 21 años. Determinándose que el 72 % de los maestros tienen de once a veinte y un años de experiencia lo que podría relacionarse con los datos de la edad, ya que mientras más edad y más años de experiencia, es más difícil adaptarse a un nuevo Modelo de Educación, ya que esto amenaza a su paradigma que está marcado durante muchos años.

Pregunta Nº 4

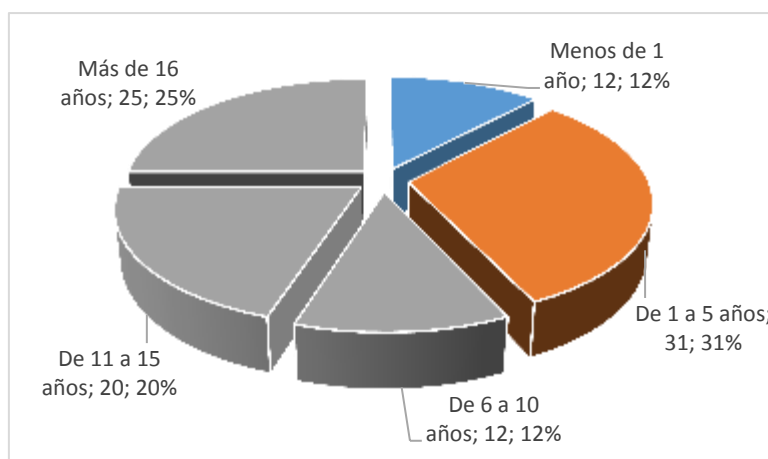
Años de experiencia en la institución

Tabla 14. Años de experiencia como docentes en la institución

Género de los docentes	Años de experiencia en la institución (Años)					Total
	Menos de 1 año	De 1 a 5	De 6 a 10	De 11 a 15	Más de 16	
Femenino	6	16	7	9	9	47
Masculino	6	15	5	11	16	53
TOTAL	12%	31%	12%	20%	25%	100%

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 7. Años de experiencia como docentes en la institución



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Los datos reflejan que el 57% de los docentes están entre seis a dieciséis años en el colegio y que están identificados con la cultura organizacional de trabajo de la institución (horarios, liderazgo normas etc.), justificándose que al momento que se presentan cambios, lo primero que aparece es una percepción negativa porque amenaza a su comodidad.

Pregunta Nº 5

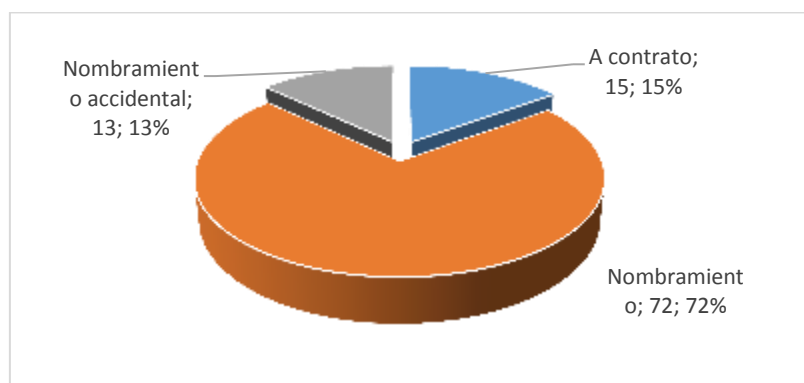
Relación laboral

Tabla 15. Relación laboral

Género de los docentes	Relación laboral			Total
	A contrato	Nombramiento	Nombramiento accidental	
Femenino	3	38	6	47
Masculino	12	34	7	53
Total	15	72	13	100

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 8. Relación laboral



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Una de las motivaciones en los trabajadores de manera general es la estabilidad; con los datos obtenidos en la encuesta se determina que el 28% de docentes en el colegio se encuentran con relación laboral a contrato o nombramiento accidental y por su inestabilidad no pueden demostrar su disconformidad a la LOEI y su Reglamento, en cambio el 72 % de docentes esta con nombramiento lo que significa mayor estabilidad, dándole oportunidad a demostrar su inconformidad con el nuevo Modelo Educativo, a través de su falta de empoderamiento al trabajo que realiza, actitud no adecuada y conformista.

Pregunta N° 6

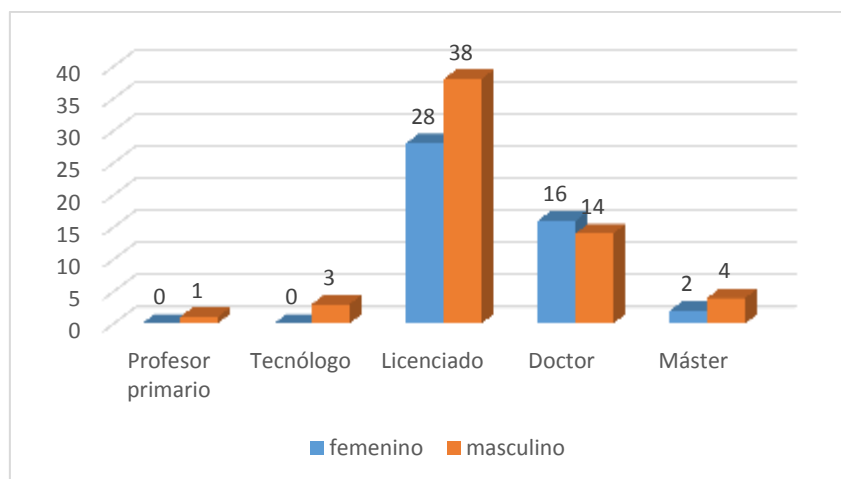
Título académico

Tabla 16. Título académico

TÍTULOS	FEMENINO		MASCULINO		FEMENINO	MASCULINO
	SI	NO	SI	NO		
Profesor primario	0	47	1	52	47	53
Tecnólogo	0	47	3	50	47	53
Licenciado	28	19	38	15	47	53
Doctor	16	31	14	39	47	53
Máster	2	45	4	49	47	53

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 9. Título académico



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Al realizar el análisis de los datos presentados con relación al título profesional de los docentes, debemos señalar que, el colegio cuenta con un profesor primario, tres tecnólogos, ubicados en la categoría G, sesenta y seis licenciados (seis poseen también el título de magister), treinta doctores dándonos un total de cien. Con esta información nace la idea que mientras más preparación tiene una persona más difícil será cambiar su percepción del cambio propuesto en la educación, por lo que se hace necesario establecer directrices para lograr la comprensión y aceptación de un nuevo desafío, trabajo arduo para quienes este al frente de la institución educativa.

Pregunta N° 7

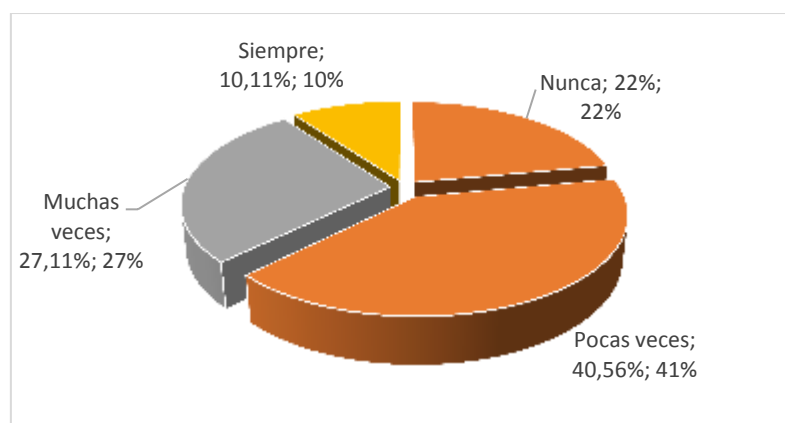
7. A. Motivación

Tabla 17. Motivación

Literal	Reactivo	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre	TOTAL
A	¿El docente realiza su trabajo encomendado con agrado y motivación pensando en el aprendizaje de los estudiantes?	19	40	27	14	100
B	¿La puntualidad en el ingreso al trabajo es parte de la responsabilidad?	27	41	24	8	100
C	¿El trabajo y desempeño del docente es reconocido por compañeros, autoridades, padres de familia y estudiantes?	14	48	36	2	100
D	¿Los objetivos personales profesionales permiten que el docente realice su trabajo pese a dificultades?	12	54	19	15	100
E	¿La responsabilidad y el esfuerzo del trabajo del docente es compensado con la remuneración que percibe. Considera que es adecuada y suficiente?	35	34	26	5	100
F	¿La propuesta de Estado es la permanencia en el lugar de trabajo durante ocho horas para todos los servidores públicos, en el caso de los docentes esta permite elevar la calidad de la enseñanza?	41	25	32	2	100
G	¿El cambio producido en el horario de trabajo del personal docente ha provocado alteraciones de tipo social familiar, como es el de la alimentación y tiempo de descanso, ocasionando problemas de salud?	20	49	13	18	100
H	¿El Ministerio de Educación propone actualizar y capacitar a los docentes mediante cursos en línea o presenciales, el docente asiste motivado y con ánimo de aprender?	13	45	35	7	100
I	¿Si los cursos y eventos de capacitación propuestos por el ministerio tuvieran el carácter de optativos estos serían tomados por el docente?	19	29	32	20	100
	TOTAL	200	365	244	91	
	PORCENTAJE	22,22%	40,56%	27,11%	10,11%	100%

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 10. Motivación



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015

ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Para determinar la motivación en los docentes al realizar su trabajo se utilizaron reactivos registrando un 62,56% en las respuestas relacionadas con nunca y pocas veces, lo que significa que el docente no realiza el trabajo con la motivación necesaria por su inconformidad con los horarios, reconocimientos laborales etc., por lo que es necesario considerar estos aspectos en la propuesta de trabajo para aumentar la motivación; un 37,22% se registran en las respuestas de muchas veces y siempre lo que indica que se encuentran identificados con los cambios del Ministerio de Educación.

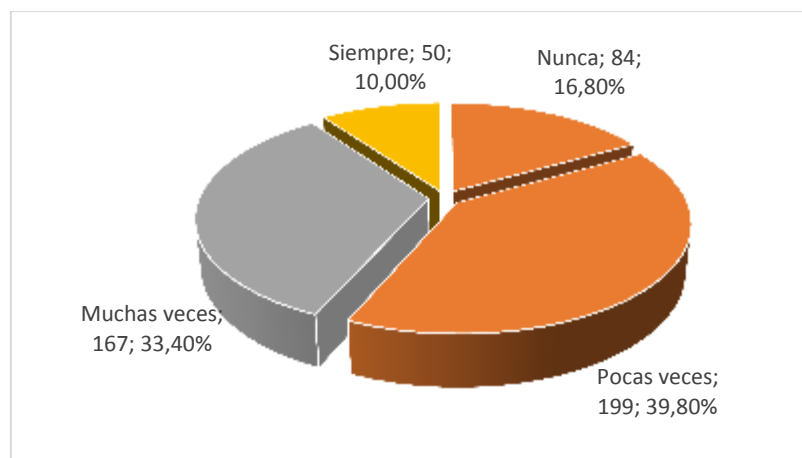
7.B. Comunicación

Tabla 18. Comunicación

Literal	Reactivo	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre	Total
A	¿Se ha difundido debidamente las leyes y normativas del nuevo modelo de gestión educativa?	24	37	25	14	100
B	¿El maestro está preparado para el manejo y aplicación de la Ley y Reglamento de educación y demás instrumentos administrativo operativos?	14	29	43	14	100
C	¿La comunicación entre docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes es adecuada y permite el desarrollo de actividades?	8	47	41	4	100
D	¿La información de autoridades institucionales, distritales es adecuada y clara en asuntos referentes al trabajo del docente?	18	40	36	6	100
E	¿Las propuestas y sugerencias del docente respecto a aspectos pedagógicos, administrativos son consideradas por autoridades institucionales?	20	46	22	12	100
	TOTAL	84	199	167	50	
	PORCENTAJE	16,80%	39,80%	33,40%	10%	100%

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 11. Comunicación



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Los reactivos utilizados para analizar cómo está la comunicación en el colegio, indican que en un 56,60% predominan las respuestas de nunca y pocas veces, lo que significa que no se está manejando de forma adecuada la información, evidenciando que es necesario mayor fluidez de comunicación en tiempo y espacio lo que permitirá un adecuado desarrollo de las actividades; el 43,40% registran las respuestas de muchas veces y siempre, parámetro que por lo menos se debe mantener si no es posible mejorar.

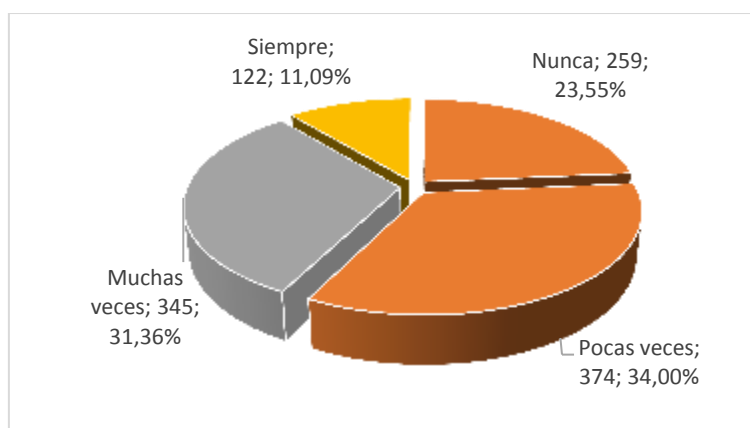
7.C. Condiciones de trabajo

Tabla 19. Condiciones de trabajo

Literal	Reactivo	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre	Total
A	¿Cuenta la institución con planes operativos anuales y estratégicos?	38	33	20	9	100
B	¿La visión y misión institucionales, reflejan su identidad en forma clara y coherente?	18	33	38	11	100
C	¿La infraestructura disponible en la institución es adecuada para cada área	28	33	32	7	100
D	¿Las aulas disponibles permiten el desarrollo del trabajo del docente con los estudiantes?	19	35	27	19	100
E	¿Los patios y espacios de recreación son suficientes y adecuados?	25	23	42	10	100
F	¿El mobiliario disponible permite el desarrollo de actividades?	14	34	41	11	100
G	¿La biblioteca y laboratorio presentan características apropiadas y adecuadas para el estudio e investigación?	26	36	28	10	100
H	¿Tiene facilidades de acceso a servicios de bares, teléfono, estacionamientos, espacios deportivos?	26	31	29	14	100
I	¿Cuenta la institución con un sistema de Internet efectivo y adecuado?	22	36	32	10	100
J	¿La institución dispone de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos?	19	38	32	11	100
K	¿Considera que existe justicia en el trabajo laboral dentro de la institución?	24	42	24	10	100
	TOTAL	259	374	345	122	
	PORCENTAJE	23,55%	34%	31,36%	11,09%	100%

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 12. Condiciones de trabajo



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015

ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Para determinar la percepción del docente con relación a las condiciones de trabajo, se debe considerar que los reactivos indican que, el 57,55% registran respuestas relacionadas con nunca y pocas veces, lo que significa que la mayor parte de docentes considera que las condiciones que presta la institución para el desarrollo de sus actividades no son muy adecuadas en relación a las aulas, equipos, espacios de recreación, biblioteca, etc. Lo que conlleva a que el docente no se sienta cómodo en su lugar de trabajo y por ende su rendimiento no sea óptimo. Mientras que un 42,45% indican a través de las respuestas de muchas veces y siempre, que la institución brinda buenas condiciones de trabajo. Debiendo tomarse en cuenta que las mejoras en la infraestructura ya no es injerencia directa de la autoridad institucional, sino a través de la gestión del Distrito al que pertenece.

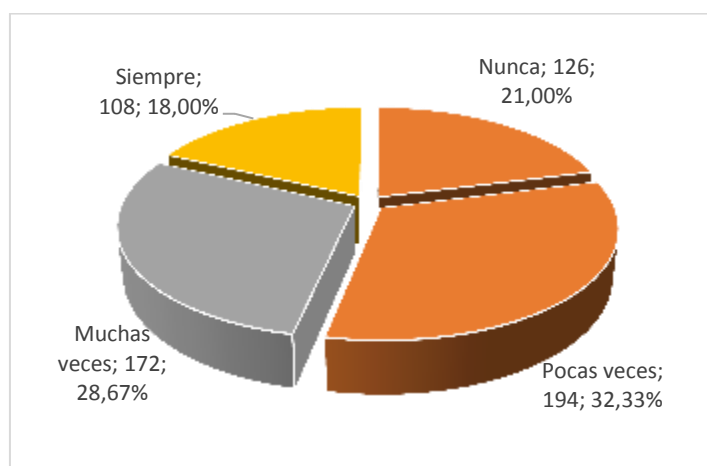
7.D Liderazgo

Tabla 20. Liderazgo

Literal	Reactivo	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre	Total
A	¿La estructura administrativa y organizacional responde a las necesidades institucionales?	33	26	24	17	100
B	¿Las decisiones de autoridades están enmarcadas en el articulado de la Ley y Reglamento de educación intercultural?	9	33	34	24	100
C	¿La autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes?	22	35	29	14	100
D	¿Las autoridades son solidarias y ayudan a resolver problemas de los docentes?	25	33	22	20	100
E	¿Las disposiciones e información Ministeriales, zonales, distritales son comunicadas oportunamente a los docentes y las autoridades prestan la facilidad suficiente para su cumplimiento?	21	36	31	12	100
F	¿El Ministerio de Educación difunde sus programas de mejoramiento y capacitación al maestro en forma clara y oportuna?	16	31	32	21	100
	TOTAL	126	194	172	108	
	PORCENTAJE	21%	32,33%	28,67%	18%	100%

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 13. Liderazgo



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Los reactivos utilizados para analizar el liderazgo en la institución, indican que en un 53,33% predominan las respuestas de nunca y pocas veces, lo que significa que los docentes perciben que no existe una buena empatía entre autoridades y docentes, esto puede ser fruto de una mala comunicación y acercamiento, para identificar el sentir de los docentes, y hacerles partícipes en la toma de decisiones; el 46,67% registran las respuestas de muchas veces y siempre, parámetro un poco alentador que demuestra que un cierto grupo de docentes se siente identificado con la autoridad.

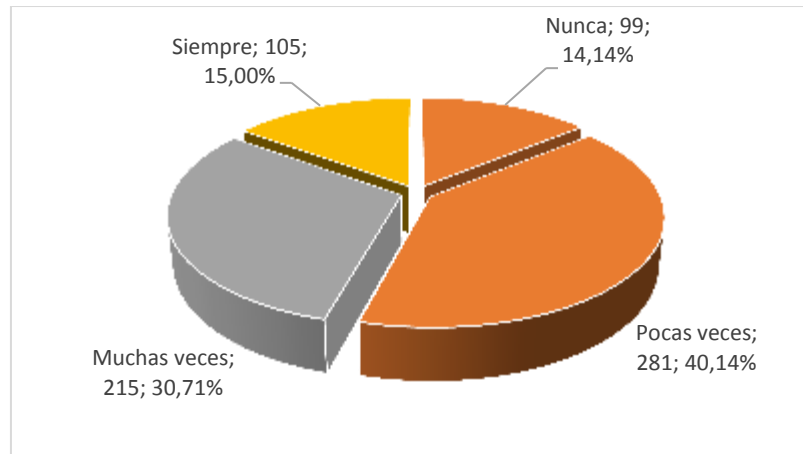
7.E Clima social

Tabla 21. Clima social

Liter al	Reactivo	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre	Total
A	¿En la institución el ambiente entre compañeros docentes es solidario y de respeto?	13	41	35	11	100
B	¿La disposición ministerial que prohíbe la organización de profesores ha incidido en las relaciones sociales entre docentes de la institución?	7	39	43	11	100
C	¿El intercambio de experiencias y el compartir conocimientos se generan en actividades y reuniones de docentes?	16	45	32	7	100
D	¿La propuesta de trabajo y las exigencias en las actividades que deben desarrollar los docentes han ocasionado el distanciamiento y el individualismo?	17	24	34	25	100
E	¿La actitud y comportamiento de los autoridades para con los docentes ha cambiado con la propuesta de trabajo del Ministerio?	19	51	16	14	100
F	¿Los docentes destinan menor tiempo para las relaciones interpersonales y sociales de integración?	3	42	32	23	100
G	¿Actividades de encuentro y diálogo como la navidad, día del maestro, aniversario institucional, entre otras le permiten afianzar el sentido de pertenencia institucional?	24	39	23	14	100
	TOTAL	99	281	215	105	
	PORCENTAJE	14,14 %	40,15%	30,71%	15%	100%

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 14. Clima social



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015

ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Los datos que registran los reactivos utilizados para analizar el clima social, indican que en un 54,29% predominan las respuestas de nunca y pocas veces, lo que representa que los docentes no están conformes con el clima social interno, que puede ser producto del cambio establecido en la LOEI y su Reglamento con relación a la no existencia de agrupaciones sociales, nuevas actividades de investigación, incorporación de docentes a contrato, poco espacio al docente para que se interrelacione con sus compañeros; el 45,71% registran las respuestas de muchas veces y siempre, probablemente lo registraron los docentes con poca permanencia en la institución, y que por su reciente incorporación no le dan importancia a la sociabilidad entre compañeros.

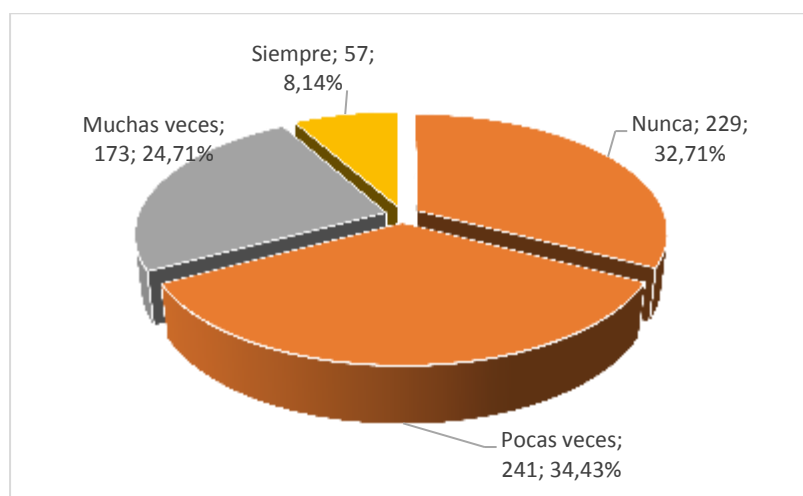
7.F. Remuneración

Tabla 22. Remuneración

Literal	Reactivo	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre	Total
A	La remuneración del docente es justa y permite solventar sus gastos.	51	39	9	1	100
B	La homologación salarial es una medida de apoyo y respaldo a la labor que cumplen los docentes.	28	34	34	4	100
C	La re categorización ha sido adecuadamente manejada por el Ministerio de Educación.	41	34	18	7	100
D	Los docentes están familiarizados con los conocimientos evaluados en las pruebas de re categorización aplicadas.	22	46	28	4	100
E	El Ministerio de Educación aplica adecuadamente el principio de remuneración acorde al trabajo realizado.	38	32	27	3	100
F	El docente debe realizar actividades complementarias para mejorar sus ingresos.	18	33	32	17	100
G	Considerando que la superación personal del docente es importante, encontrar el ambiente adecuado lo prioritario; si tuviera la propuesta de cambiar de trabajo a otro sector de producción y servicios lo haría.	31	23	25	21	100
	TOTAL	229	241	173	57	
	PORCENTAJE	32,71%	34,43%	24,72%	8,14%	100%

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 15. Remuneración



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015

ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Los reactivos utilizados para analizar la percepción de los docentes con relación a la remuneración que reciben, indican que en un 67,14% predominan las respuestas de nunca y pocas veces, lo que simboliza que en su mayoría no están conformes con la remuneración que reciben, ya que desde la homologación salarial en marzo 2011, no se tomó en cuenta la preparación profesional alcanzada y también que, con la recategorización algunos docentes no mejoraron su categoría, muy a pesar de haber cumplido con todos los requisitos solicitados por parte del Ministerio; el 32,86% responden muchas veces y siempre, indicador que podría ser el registrado por los docentes a contrato y nombramiento accidental, ya que su remuneración salarial es buena con respecto a la de los docentes con mayor experiencia y preparación.

Pregunta Nº 8

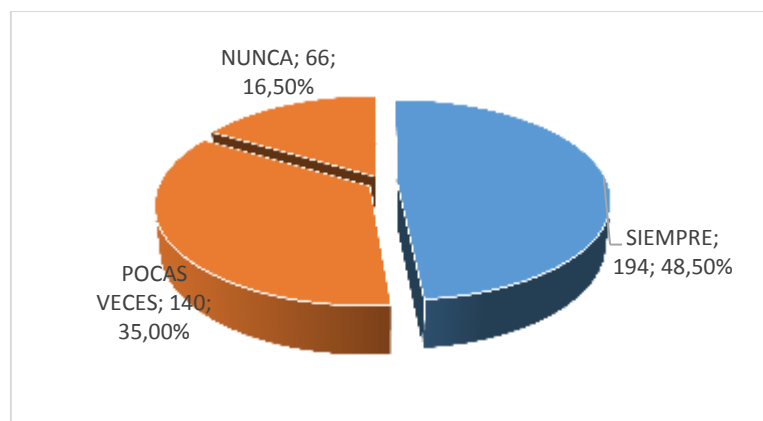
Gestión individual en el desempeño docente

Tabla 23 Gestión individual en el desempeño docente

REACTIVOS	SIEMPRE	POCAS VECES	NUNCA	TOTAL
Planifica actividades educativas	59	26	15	100
Revisa tareas estudiantiles	84	13	3	100
Diseña materiales pedagógicos	29	61	10	100
Asiste a cursos de formación permanente	22	40	38	100
TOTAL	194	140	66	
PORCENTAJE	48,50%	35%	16,50%	100%

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 16. Gestión individual en el desempeño docente



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Los reactivos utilizados para analizar el desempeño individual de los docentes del colegio, indican que en un 51,50% predominan las respuestas de nunca y pocas veces, lo que indica que no se cumple con las actividades establecidas en la gestión del docente, por lo que se debe realizar un buen direccionamiento y mayor control por las autoridades, jefes de área, en el desarrollo de esta tarea importante en la enseñanza; el 48,50% registran la respuesta de siempre, porcentaje que podría ser el registrado por los docentes de mayor experiencia, ya que su trayectoria les permitió tener un mejor manejo de la didáctica de enseñanza.

Pregunta N° 9

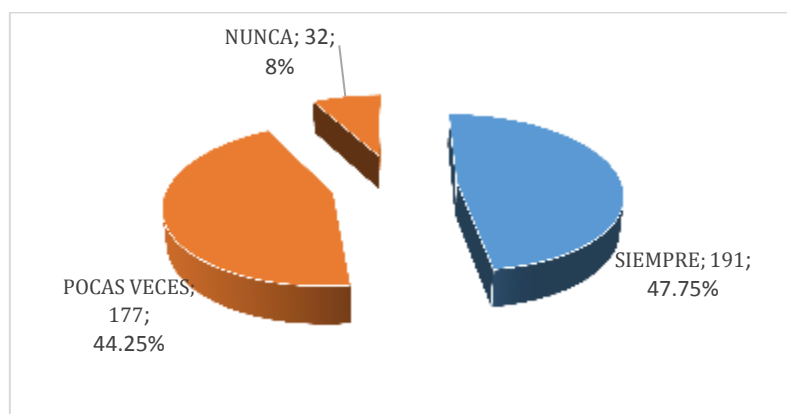
Gestión participativa en el desempeño docente

Tabla 24. Gestión participativa en el desempeño docente

REACTIVOS	SIEMPRE	POCAS VECES	NUNCA	TOTAL
Realiza reuniones con otros docentes	31	67	2	100
Atiende a los representantes de los estudiantes	68	30	2	100
Realiza actividades de refuerzo para estudiantes	50	37	13	100
Colabora en la organización, supervisión y control de actividades estudiantiles	42	43	15	100
TOTAL	191	177	32	
PORCENTAJE	47,75%	44,25%	8%	100%

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 17. Gestión participativa en el desempeño docente



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

El trabajo del docente después de la jornada pedagógica es importante por la gestión participativa en distintas actividades complementarias para la enseñanza, los reactivos utilizados para analizar este aspecto, indican que en un 52,25% predominan las respuestas de nunca y pocas veces, reflejando así el incumplimiento de tareas de interrelación con padres de familia, compañeros docentes e identidad con la institución, situación que se relaciona con su

descontento e inconformidad con el nuevo Modelo de Educación; evidenciando que es necesario trabajar en la motivación y satisfacción laboral del maestro; el 47,75% registran la respuesta de siempre, indicador que serviría de referencia para iniciar un proceso de coaching a través de los maestros que estén dentro de este porcentaje.

Pregunta N° 10

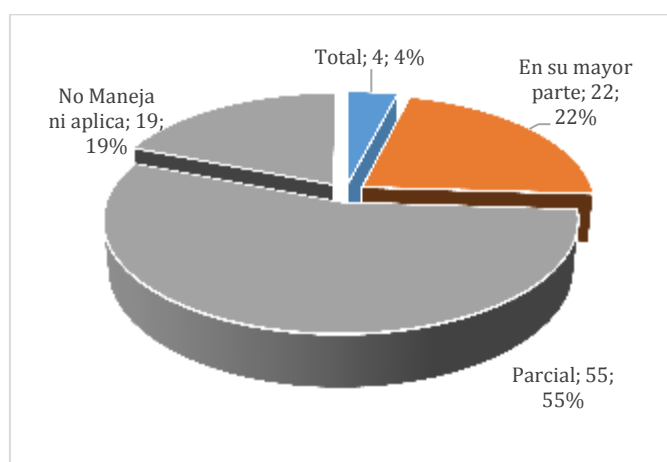
De su parte, el manejo y aplicación de la Ley y el Reglamento de Educación Intercultural es

Tabla 25. Manejo y aplicación de la Ley y el Reglamento de Educación

Manejo y aplicación de la Ley y el Reglamento de Educación Intercultural es			Edad del docente				Total
			De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 55 años	
Total	Femenino		1	2	0	0	3
	Masculino		1	0	0	0	1
	Total			2	2	0	0
En su mayor parte	Femenino		2	3	4	2	11
	Masculino		2	2	4	3	11
	Total			4	5	8	5
Parcial	Femenino		6	9	14	1	30
	Masculino		6	11	6	2	25
	Total			12	20	20	3
No maneja ni aplica	Femenino		3	0	0	0	3
	Masculino		2	2	11	1	16
	Total			5	2	11	1
	Femenino		12	14	18	3	47
	Masculino		11	15	21	6	53
	Total			23	29	39	9

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 18. Manejo y aplicación de la Ley y el Reglamento de Educación



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015

ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Conocer el manejo y aplicación de la LOEI y su Reglamento por parte del docente es importante en esta investigación, los reactivos utilizados indican que, un 74% de ellos se registran en el manejo parcial y no maneja ni aplica, resultado probable por la falta interés personal y también la escasa socialización de la Ley en cada institución educativa por parte de las autoridades, considerando que está direcciona el desempeño laboral de manera permanente; el 26% registran que manejan la Ley en su mayor parte y de forma total, relacionando esto con una actitud defensiva al querer conocer sus derechos y no permitir abusos de autoridad y muchas veces olvidado que también tienen obligaciones.

ANÁLISIS DE FICHA DE OBSERVACIÓN

Como segundo instrumento de investigación se utiliza la ficha de observación, aplicada en cinco días, en diferentes fechas a 36 docentes del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco.

DIMENSIÓN N° 1

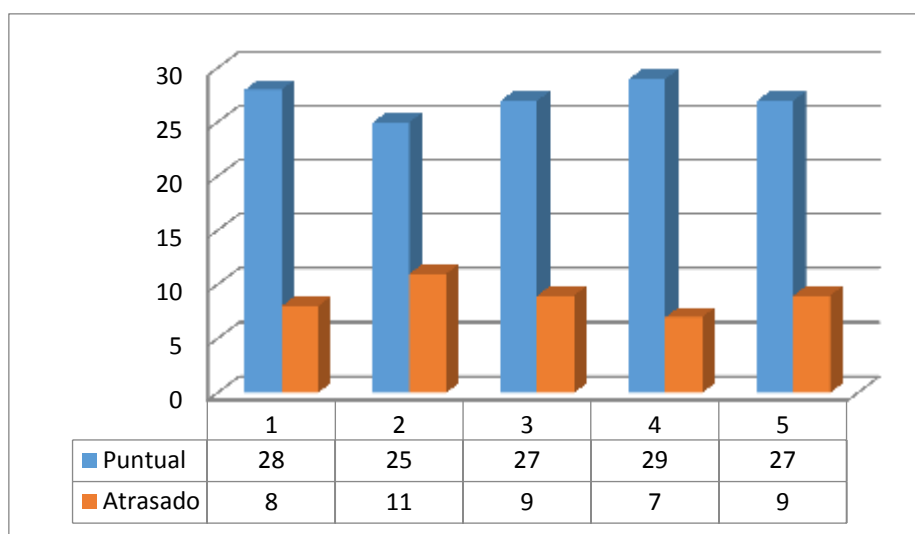
Ingreso al lugar de trabajo

Tabla 26. Ingreso al lugar de trabajo

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DÍAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	F	%
Ingreso al lugar de trabajo	Puntual	28	25	27	29	27	136	75,6
	Atrasado	8	11	9	7	9	44	24,4

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 19. Ingreso al lugar de trabajo



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

En la dimensión uno que se refiere al ingreso al lugar de trabajo, se utiliza dos subdimensiones; este trabajo se realizó con 36 docentes, registrándose que 75.6% llega puntualmente a la institución, mientras que el 24.4% llegan con atraso a la hora de entrada, este porcentaje se podría relacionar con la falta de motivación y control al docente por parte de la autoridad pertinente.

DIMENSIÓN N° 2

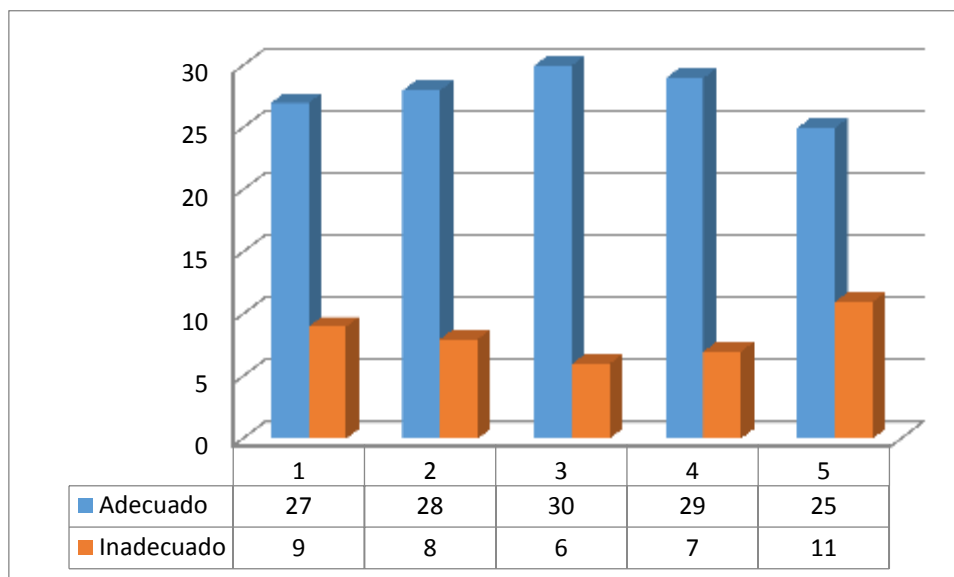
Vestimenta

Tabla 27. Vestimenta

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Vestimenta	Adecuado	27	28	30	29	25	139	77,2
	Inadecuado	9	8	6	7	11	41	22,8

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 20. Vestimenta



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015

ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

El segundo aspecto observado se refiere a la vestimenta que llevan los docentes a su trabajo, se ha creído conveniente calificar y observar esta variable porque demuestra el estado de ánimo con el que llega al colegio; el 77.2% lleva una vestimenta adecuada y apropiada para el trabajo; el 22.8% descuida ciertos detalles de su vestimenta, factor relacionado por la poca satisfacción e identidad laboral que tiene el docente.

DIMENSIÓN N° 3

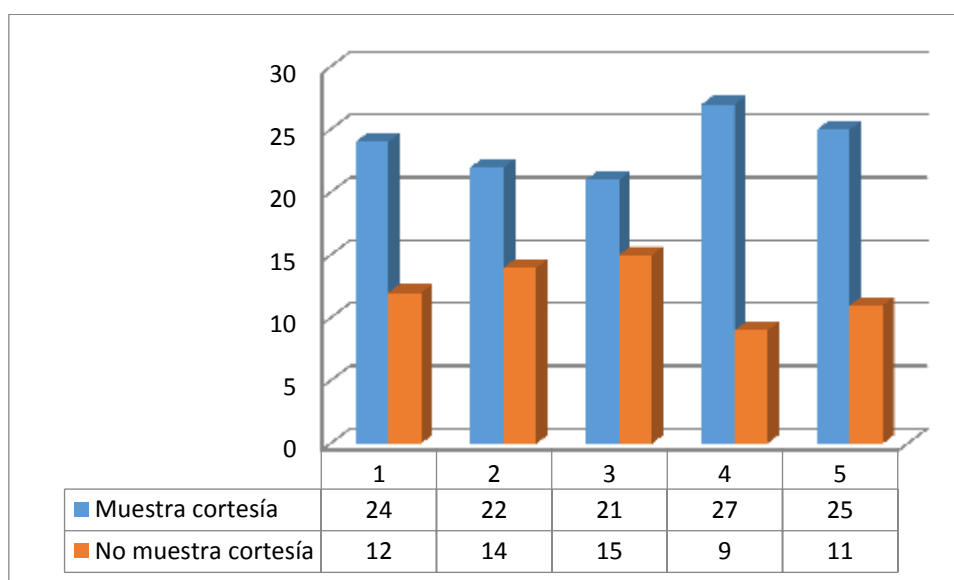
Normas de cortesía con compañeros docentes

Tabla 28. Normas de cortesía con compañeros docentes

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Normas de cortesía con compañeros docentes	Muestra cortesía	24	22	21	27	25	119	66,1
	No muestra cortesía	12	14	15	9	11	61	33,9

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 21. Normas de cortesía con compañeros docentes



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

La muestra de cortesía que el docente manifieste para con sus compañeros, es un indicador de como este se encuentra anímicamente; de las observaciones realizadas tenemos que el 66.1% muestran cortesía siempre para con sus colegas; mientras que 33.9% no muestran cortesía, aspecto que se puede relacionar con la poca interacción social debido a las nuevas actividades que tienen que cumplir, incorporación de nuevo personal o porque el clima laboral interno no es satisfactorio.

DIMENSIÓN N° 4

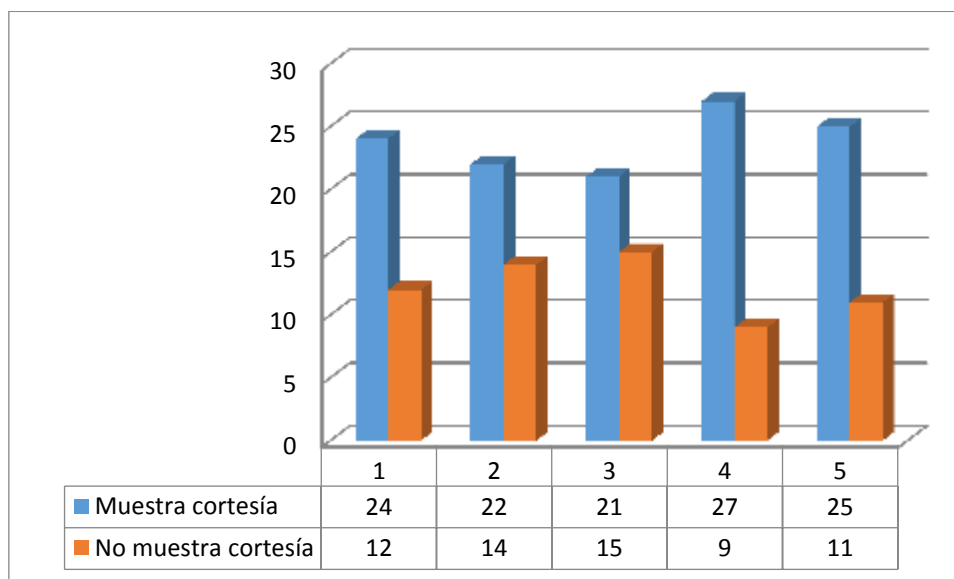
Normas de cortesía con personal administrativo y de servicios

Tabla 29. Normas de cortesía con personal administrativo y de servicios

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Con personal administrativo y de servicios	Muestra cortesía	22	25	28	24	20	119	66,1
	No muestra cortesía	14	11	8	12	16	61	33,9

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 22. Normas de cortesía con personal administrativo y de servicios



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

El aspecto relacionado con el estado de ánimo de parte del docente hacia el personal administrativo y de servicios también ha sido observado, determinando que el 66.1% de los 36 muestran verdaderas normas de cortesía para con el personal; mientras que 33.9% no muestra ninguna norma de cortesía hacia el personal administrativo y de servicios, relacionando este resultado con la poca interacción social y la falta de un proceso de inducción a los nuevos docentes en la institución para que conozcan las funciones de cada servidor que la integran.

DIMENSIÓN N° 5

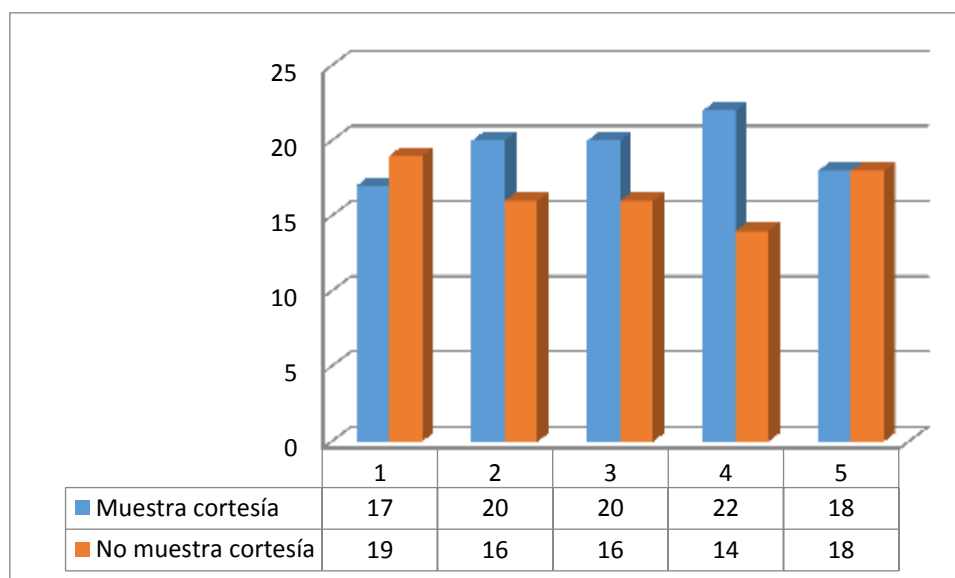
Normas de cortesía con padres de familia y estudiantes

Tabla 30. Normas de cortesía con padres de familia y estudiantes

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Con padres de familia y estudiantes	Muestra cortesía	17	20	20	22	18	97	53,9
	No muestra cortesía	19	16	16	14	18	83	46,1

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 23. Normas de cortesía con padres de familia y estudiantes



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Dentro del trabajo del docente también es importante observar las normas de cortesía que tiene para con los padres de familia y los estudiantes el 53.9% de los 36 docentes observados muestran cortesía y buen trato; mientras que el 46.1% no siempre muestran cortesía y buen trato para los padres de familia y estudiantes, resultado que se puede referirse por la insatisfacción laboral y poca motivación del maestro al realizar su trabajo ya que se le delegó responsabilidades inherentes a los padres de familia.

DIMENSIÓN N° 6

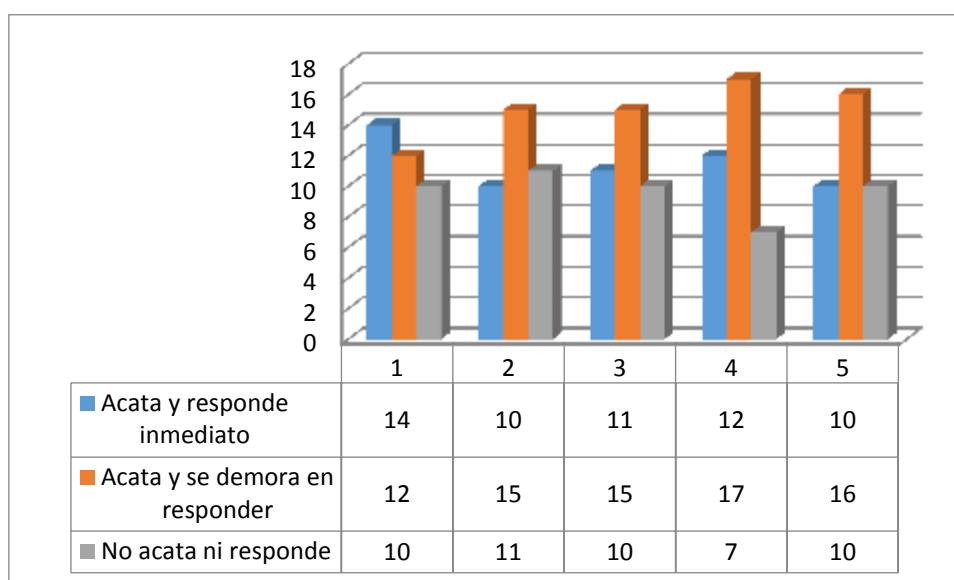
Acata disposiciones emitidas por las autoridades y coordinadores

Tabla 31. Acata disposiciones emitidas por las autoridades y coordinadores

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Acata disposiciones emitidas por las autoridades y coordinadores.	Acata y responde inmediato	14	10	11	12	10	57	31,7
	Acata y se demora en responder	12	15	15	17	16	75	41,7
	No acata ni responde	10	11	10	7	10	48	26,7

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 24. Acata disposiciones emitidas por las autoridades y coordinadores



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

En el desempeño de su trabajo el docente debe acatar disposiciones emitidas por las autoridades y coordinadores, sean estos a nivel local o regional el 31.7% de docentes acata y responde inmediatamente; mientras que el 41.7% acata y se demora en responder; el 26.7% no acatan ni responde a las disposiciones emitidas por las autoridades, esto como consecuencia de la falta de comunicación y disposiciones tardías emitidas por el distrito, restando tiempo para informarse y cumplir con lo solicitado.

DIMENSIÓN N° 7

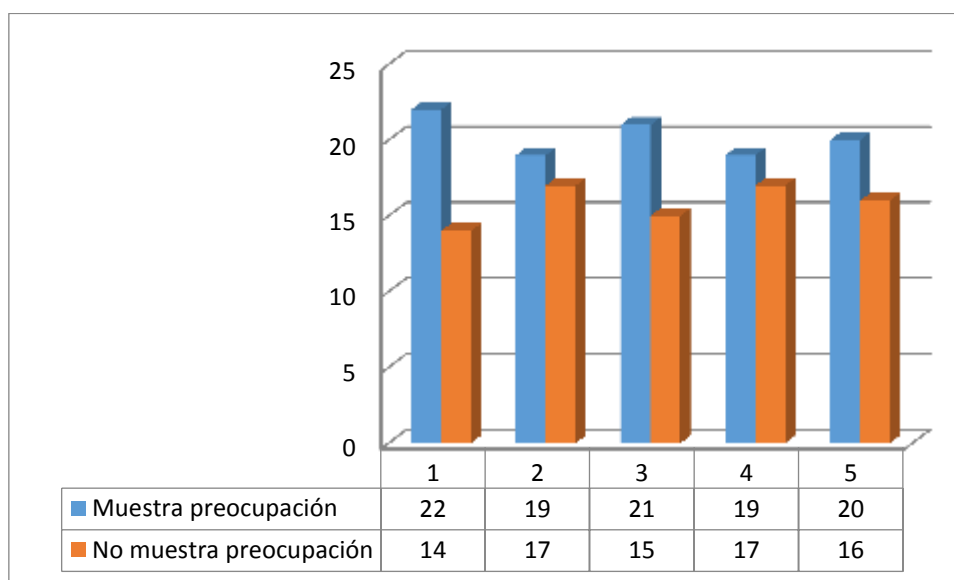
Se preocupa por informarse de disposiciones emitidas

Tabla 32. Se preocupa por informarse de disposiciones emitidas

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Se preocupa por informarse de disposiciones emitidas	Muestra preocupación	22	19	21	19	20	101	56,1
	No muestra preocupación	14	17	15	17	16	79	43,9

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 25. Se preocupa por informarse de disposiciones emitidas



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Con el avance tecnológico la comunicación es importante que el docente siempre esté informado de las disposiciones emitidas sean éstas en forma física o mediante el Internet el 56.1% muestra preocupación y se informa a tiempo; mientras que el 43.9% no muestra preocupación para informarse, incidiendo más con los docentes de mayor edad y tiempo de servicios en especial cuando se trata de disposiciones por internet, por estar acostumbrados a recibir comunicaciones de manera física, considerando que muchos de ellos no manejan muy bien la informática.

DIMENSIÓN N° 8

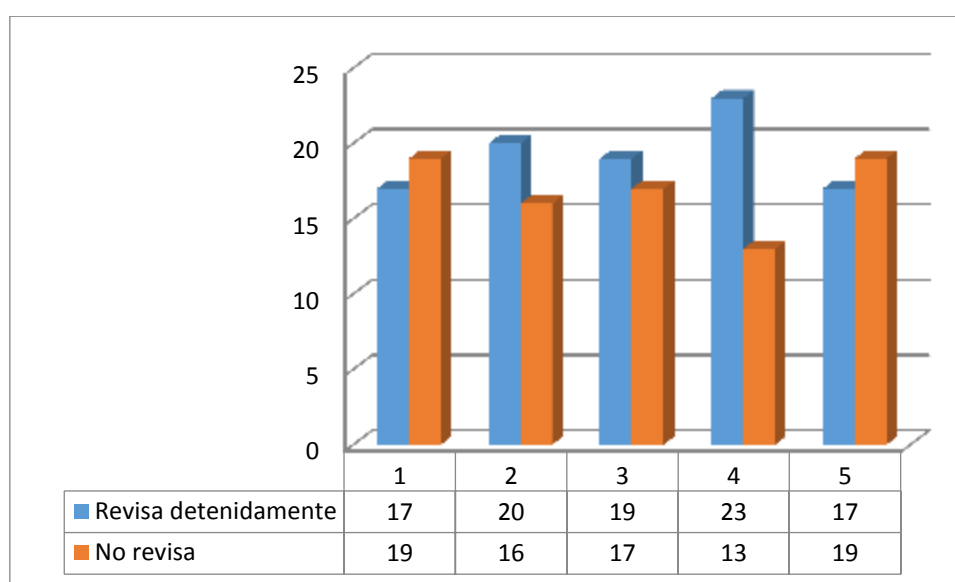
Revisa la carga horaria

Tabla 33. Revisa la carga horaria

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Revisa la carga horaria	Revisa detenidamente	17	20	19	23	17	96	53,3
	No revisa	19	16	17	13	19	84	46,7

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 26. Revisa la carga horaria



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

La predisposición del maestro para dictar su clase es importante por lo que es interesante observar si para el desarrollo del trabajo y las actividades con los estudiantes el docente revisa la carga horaria, el 53.3% de los 36 docentes observados del colegio siempre la revisan detenidamente y preparan los materiales; mientras que el 46.7% no lo hacen, resultado en muchas ocasiones de la fatiga y estrés que el maestro tiene en su jornada de trabajo y por tener que realizar y enviar información al Ministerio.

DIMENSIÓN N° 9

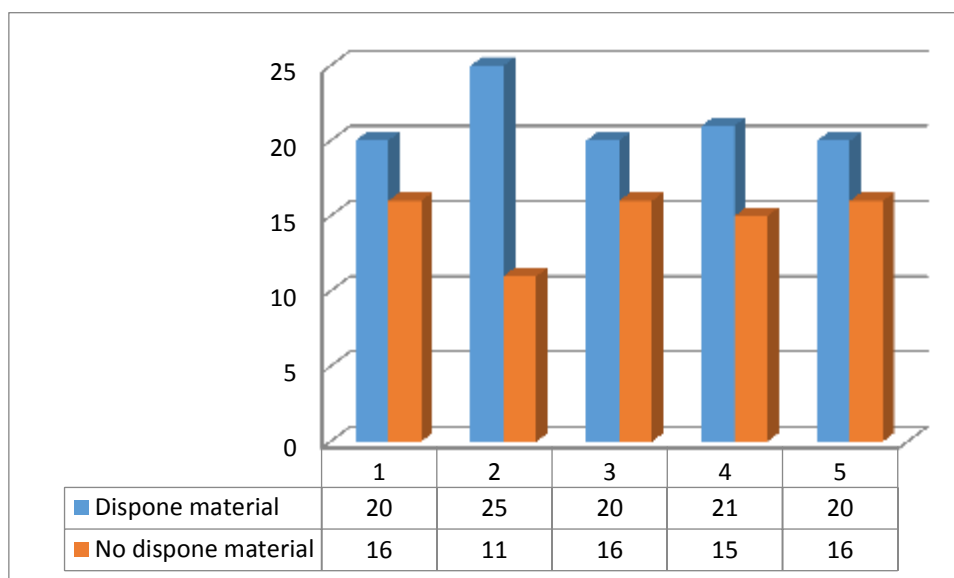
Dispone de material para clases

Tabla 34. Dispone de material para clases

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Dispone de material para clases	Dispone material	20	25	20	21	20	106	58,9
	No dispone material	16	11	16	15	16	74	41,1

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 27. Dispone de material para clases



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Para un mejor desenvolvimiento dentro del trabajo en el aula el docente debe disponer de material didáctico para las clases, en la observación realizada se constató que el 58.9% de docentes disponen siempre de material para reforzar el aprendizaje; el 41.1% no dispone de este material, dando oportunidad a relacionar este resultado con la falta de tiempo, motivación y reconocimiento por el trabajo que realiza.

DIMENSIÓN N° 10

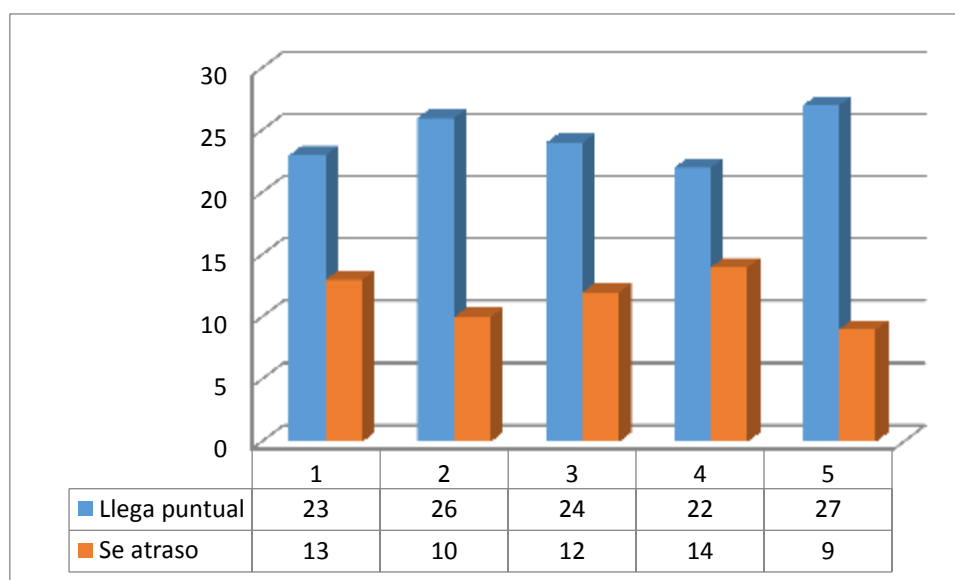
Se dirige puntualmente al aula de clase

Tabla 35. Se dirige puntualmente al aula de clase

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Se dirige puntualmente al aula de clase	Llega puntual	23	26	24	22	27	122	67,8
	Se atraso	13	10	12	14	9	58	32,2

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 28. Se dirige puntualmente al aula de clase



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

También se observó la puntualidad con que llegan los docentes al aula de clase de 36 docentes observados en cinco diferentes días el 67.8% llega puntualmente al aula; mientras que el 32.2% se atrasa ocasionalmente, en la mayor parte por quedarse hablando de sus problemas de salud o por socializar la información recibida de parte del Ministerio, situación que provoca malestar en los estudiantes y fomenta la indisciplina.

DIMENSIÓN N° 11

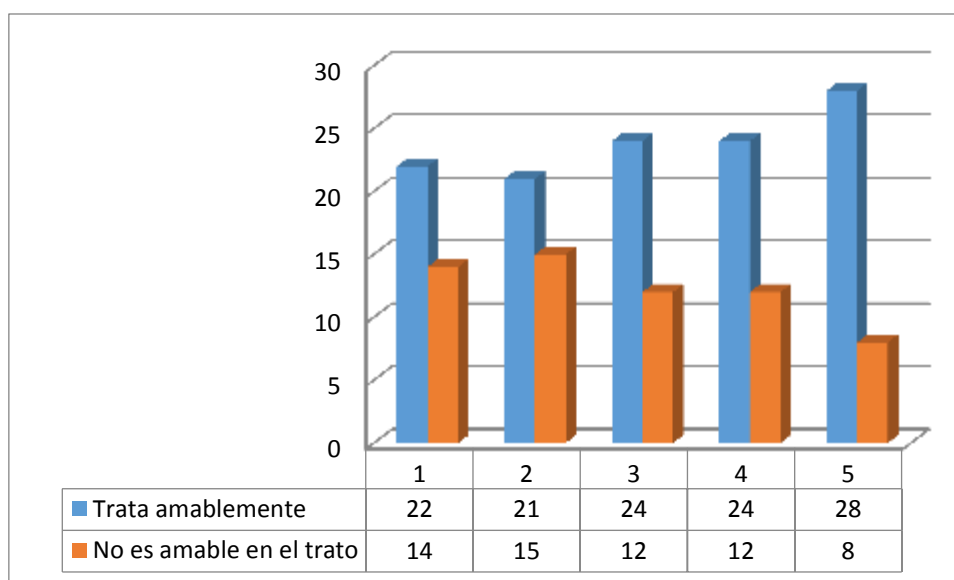
Trato al estudiante en clases

Tabla 36. Trato al estudiante en clases

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Trato al estudiante en clases	Trata amablemente	22	21	24	24	28	119	66,1
	No es amable en el trato	14	15	12	12	8	61	33,9

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 29. Trato al estudiante en clases



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

El aprendizaje del estudiante depende del trato que reciba de parte de sus maestros se observó también en este aspecto que el 66.1% de docentes observados trata amablemente a los estudiantes; el 33.9% no siempre tienen trato adecuado y amable con el alumno, esto se evidencia en los docentes de mayor edad en los que se ha detectado la mayor inconformidad con la Ley de Educación, lo que ha repercutido en afecciones de salud y psicológicas.

DIMENSIÓN N° 12

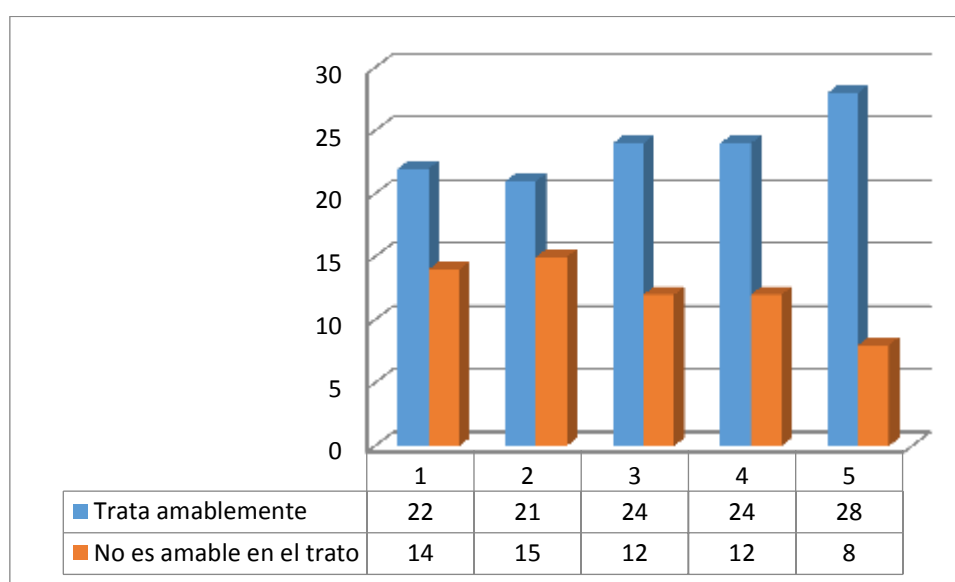
En caso de novedades y dificultades como lo soluciona

Tabla 37. En caso de novedades y dificultades como lo soluciona

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
En caso de novedades y dificultades como lo soluciona	Comunica a tutor de paralelo	9	6	3	8	3	29	16,1
	Comunica a inspector de curso	7	11	9	12	10	49	27,2
	Comunica a autoridad	4	2	2	1	2	11	6,1
	No comunica	16	17	22	15	21	91	50,6

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 30. En caso de novedades y dificultades como lo soluciona



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Un aspecto importante en la investigación es observar como el docente resuelve las novedades y dificultades que se ocasionan en el desarrollo de su actividad, sean las faltas de rendimiento o de comportamiento, determinándose que comunican al tutor del paralelo el 16.1%; el 27.2% al inspector del curso; 6.1% comunica la autoridad superior y el 50.6% no comunica a nadie, resultado preocupante porque refleja la falta de identidad con los objetivos del colegio, poco empoderamiento con su función y baja motivación personal.

DIMENSIÓN N° 13

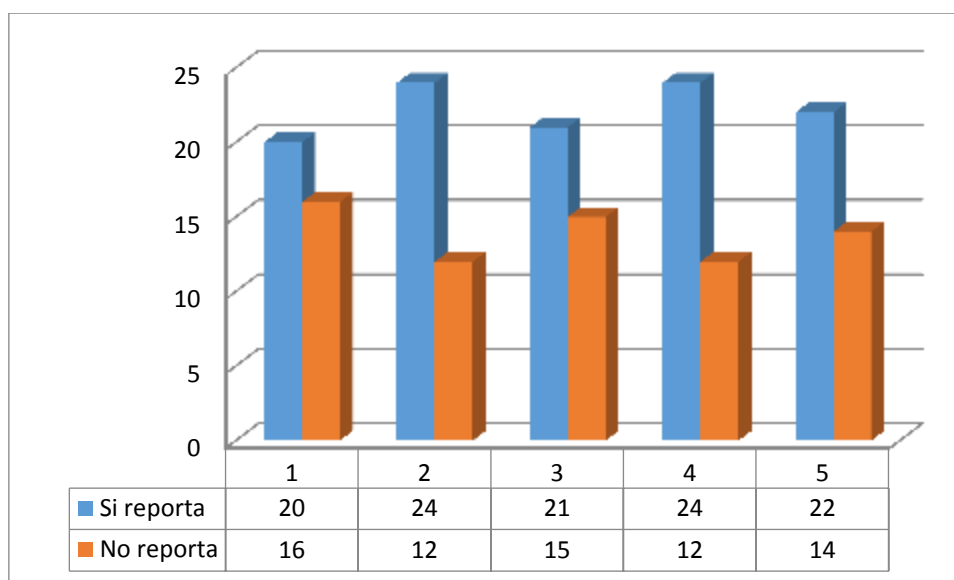
Reporta novedades a Director de área

Tabla 38. Reporta novedades a Director de área

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Reporta novedades a Director de área	Si reporta	20	24	21	24	22	111	61,7
	No reporta	16	12	15	12	14	69	38,3

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 31. Reporta novedades a Director de área



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

En la investigación se considera sí el docente reporta las novedades que tiene en su trabajo al director del área respectiva; el 61.7% si lo hace; mientras que el 38.3% no reporta las novedades al director, resultado que está relacionado al hecho de que en algunas áreas los directores son gente nueva y joven y el ego de las maestros de mayor edad y experiencia induce a que les resten importancia.

DIMENSIÓN N° 14

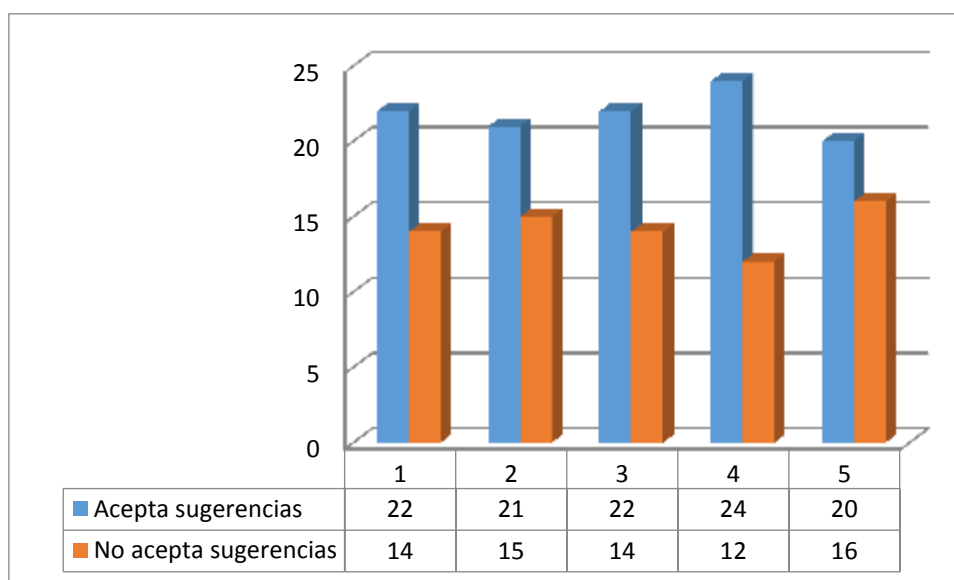
Acepta sugerencias amablemente

Tabla 39. Acepta sugerencias amablemente

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Acepta sugerencias amablemente	Acepta sugerencias	22	21	22	24	20	109	60,6
	No acepta sugerencias	14	15	14	12	16	71	39,4

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 32. Acepta sugerencias amablemente



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Para el desempeño adecuado en el trabajo es importante escuchar sugerencias y recomendaciones de otras personas, sean estos coordinadores o jefes que tratan de ayudar a que el trabajo cada día se vaya mejorando, con la investigación realizada se indica que el 60.6% acepta sugerencias; el 39.4% no acepta, refiriéndose este porcentaje a los nuevos maestros en la institución por creer ser autosuficientes.

DIMENSIÓN N° 15

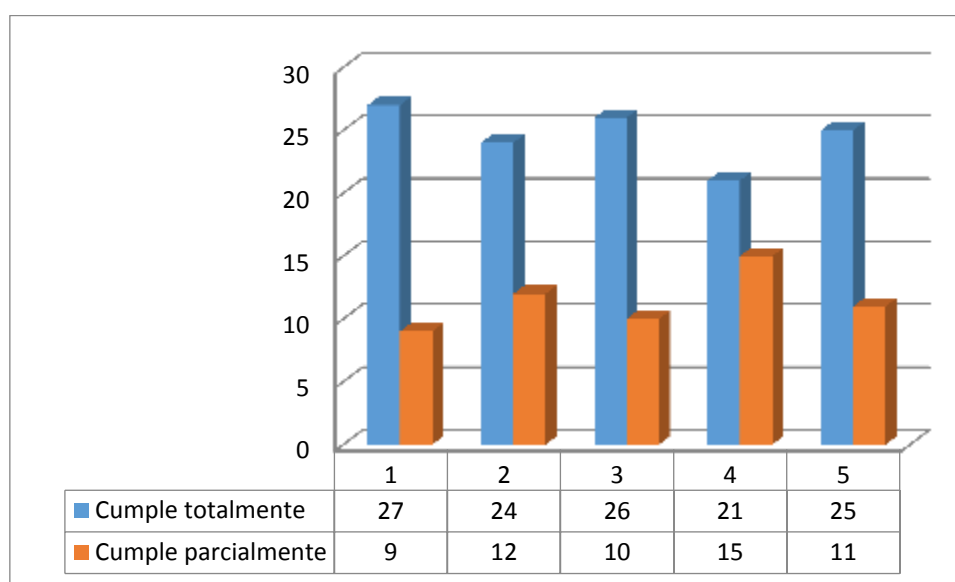
Cumple el horario de trabajo

Tabla 40. Cumple el horario de trabajo

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Cumple el horario de trabajo	Cumple totalmente	27	24	26	21	25	123	68,3
	Cumple parcialmente	9	12	10	15	11	57	31,7

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 33. Cumple el horario de trabajo



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Se considera también analizar si el docente cumple adecuadamente con el horario establecido de trabajo. De los 36 docentes observados en 68.3% cumple adecuadamente todo el horario de trabajo; mientras que el 31.7% su cumplimiento es parcial, debido a que en algunos casos tienen que salir del aula para entregar información o están enfermos.

DIMENSIÓN N° 16

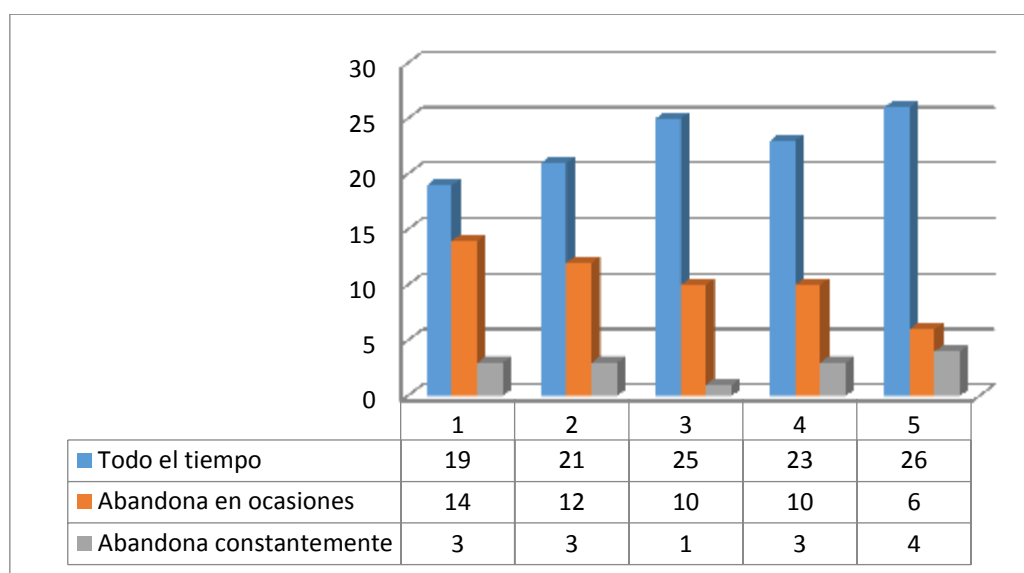
Permanece en el aula de clases durante la jornada académica

Tabla 41. Permanece en el aula de clases durante la jornada académica

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Permanece en el aula de clases durante la jornada académica.	Todo el tiempo	19	21	25	23	26	114	63,3
	Abandona en ocasiones	14	12	10	10	6	52	28,9
	Abandona constantemente	3	3	1	3	4	14	7,8

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 34. Permanece en el aula de clases durante la jornada académica



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Se observa a los docentes si permanecen en el aula de clases durante la jornada académica el 63.3% permanece todo el tiempo que le corresponde trabajar con los estudiantes; el 28.9% abandona el salón de clases ocasionalmente; el 7.8% de los docentes observados abandona en forma constante el salón de clases, en especial para dar atención a otros estudiantes o padres de familia, entregar información, resultado de la falta de organización para cumplir con esta actividad complementaria que se la debería realizar fuera de clases.

DIMENSIÓN N° 17

Gestión individual

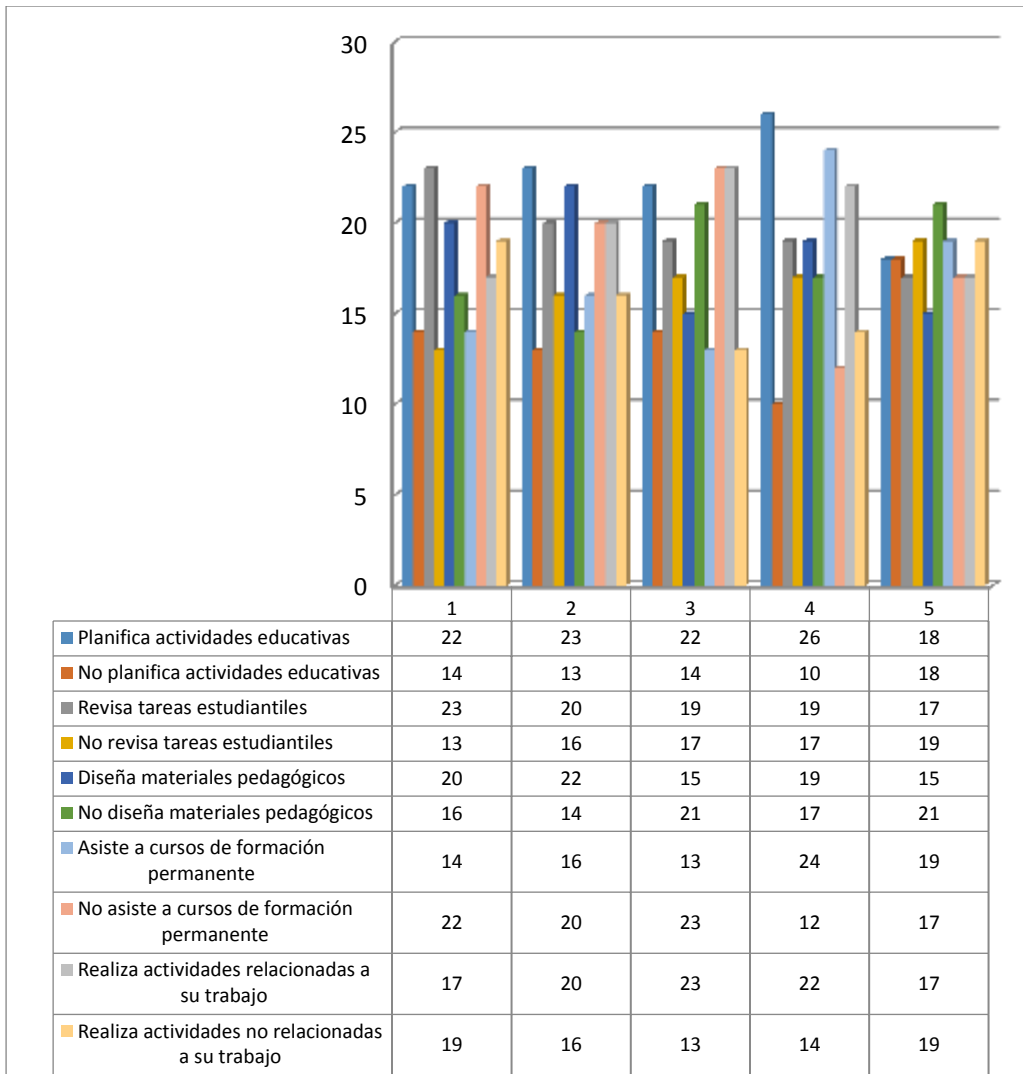
Tabla 42. Gestión individual

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (DIAS)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Gestión individual	Planifica actividades educativas	22	23	22	26	18	111	61,7
	No planifica actividades educativas	14	13	14	10	18	69	38,3
	Revisa tareas estudiantiles	23	20	19	19	17	98	54,4
	No revisa tareas estudiantiles	13	16	17	17	19	82	45,6
	Diseña materiales pedagógicos	20	22	15	19	15	91	50,6
	No diseña materiales pedagógicos	16	14	21	17	21	89	49,4
	Asiste a cursos de formación permanente	14	16	13	24	19	86	47,8
	No asiste a cursos de formación permanente	22	20	23	12	17	94	52,2
	Realiza actividades relacionadas a su trabajo	17	20	23	22	17	99	55,0
	Realiza actividades no relacionadas a su trabajo	19	16	13	14	19	81	45,0

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015

ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 35. Gestión individual



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015

ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Terminada la jornada de trabajo con los estudiantes el docente debe realizar actividades de gestión individual, de la observación realizada se determinó que un 53.49% si cumplen con estas tareas y un 46,11% no lo hacen, ya que en algunos casos el cansancio y el estrés sitúa en el docente el deseo de descansar y de esta forma aplazar el trabajo para su casa, sin darse cuenta que esto alarga más su jornada laboral.

DIMENSIÓN N° 18

Gestión participativa

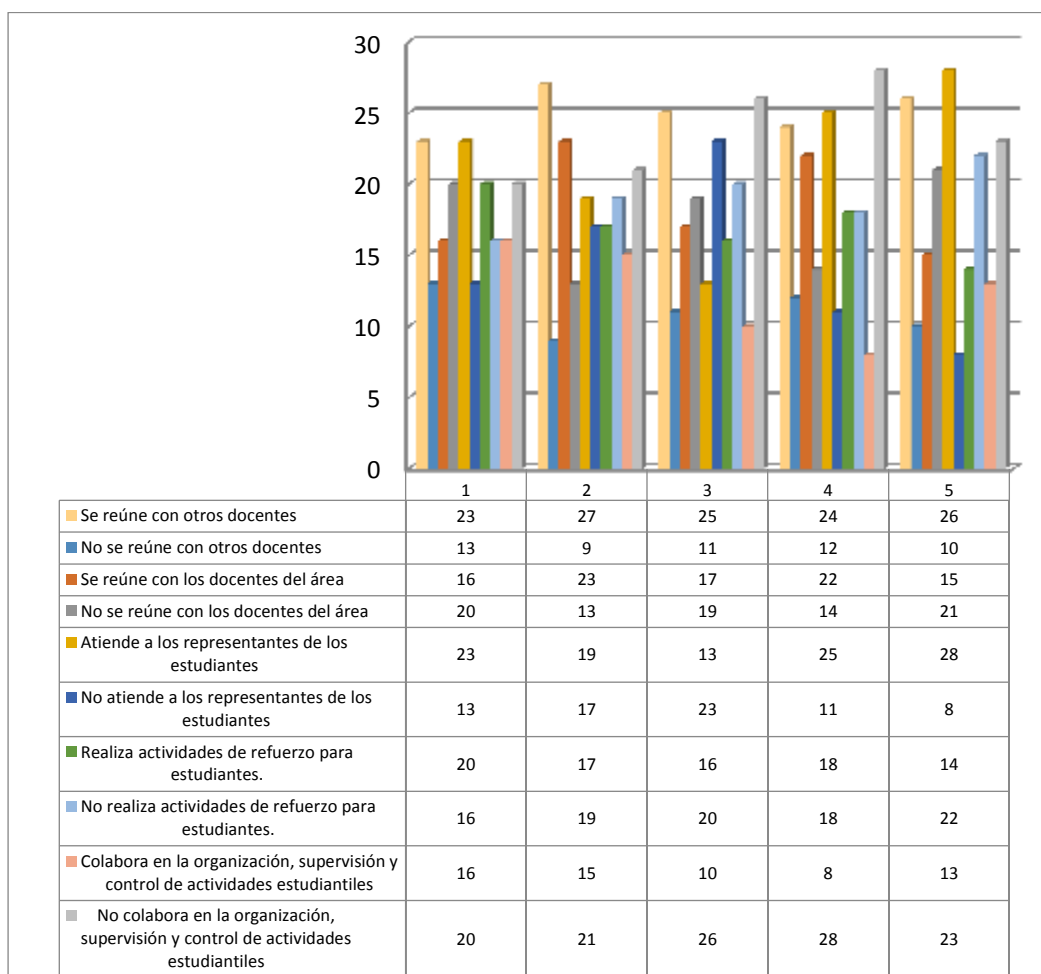
Tabla 43. Gestión participativa

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN					TOTALES	
		1	2	3	4	5	f	%
Gestión participativa	Se reúne con otros docentes	23	27	25	24	26	125	69,4
	No se reúne con otros docentes	13	9	11	12	10	55	30,6
	Se reúne con los docentes del área	16	23	17	22	15	93	51,7
	No se reúne con los docentes del área	20	13	19	14	21	87	48,3
	Atiende a los representantes de los estudiantes	23	19	13	25	28	108	60,0
	No atiende a los representantes de los estudiantes	13	17	23	11	8	72	40,0
	Realiza actividades de refuerzo para estudiantes.	20	17	16	18	14	85	47,2
	No realiza actividades de refuerzo.	16	19	20	18	22	95	52,8
	Colabora en la organización, supervisión y control de actividades estudiantiles	16	15	10	8	13	62	34,4
	No colabora en la organización, supervisión y control de actividades estudiantiles	20	21	26	28	23	118	65,6

FUENTE: Observación aplicada Febrero 2015

ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 36. Gestión participativa



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015

ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

En el tiempo que dispone el docente desde la terminación de la jornada pedagógica con estudiantes hasta que cumpla las ocho horas de trabajo, debe hacer una gestión participativa con los compañeros docentes, estudiantes y padres de familia, determinándose en la investigación que el 52 % si lo hacen y el 47,44% no, por diferentes razones como el cansancio, falta de empatía entre maestros, poca socialización de docentes antiguos y nuevos.

VERIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE LA INVESTIGAR

Para verificar la pertinencia de este trabajo de investigación se analizan los porcentajes de las respuestas positivas y negativas recabadas en la encuesta aplicada a los docentes del colegio, información presentada en la siguiente tabla:

Tabla 44. Verificación de la pertinencia de la investigar

PREGUNTAS	PORCENTAJE RESPUESTAS NEGATIVAS	PORCENTAJE RESPUESTAS POSITIVAS
MOTIVACIÓN		
¿El docente realiza su trabajo encomendado con agrado y motivación pensando en el aprendizaje de los estudiantes?	59,0	41,0
¿La puntualidad en el ingreso al trabajo es parte de la responsabilidad?	68,0	32,0
¿El trabajo y desempeño del docente es reconocido por compañeros, autoridades, padres de familia y estudiantes?	62,0	38,0
¿Los objetivos personales profesionales permiten que el docente realice su trabajo pese a dificultades?	66,0	34,0
¿La responsabilidad y el esfuerzo del trabajo del docente es compensado con la remuneración que percibe. Considera que es adecuada y suficiente?	69,0	31,0
¿La propuesta de Estado es la permanencia en el lugar de trabajo durante ocho horas para todos los servidores públicos, en el caso de los docentes esta permite elevar la calidad de la enseñanza?	66,0	34,0
¿El cambio producido en el horario de trabajo del personal docente ha provocado alteraciones de tipo social familiar, como es el de la alimentación y tiempo de descanso, ocasionando problemas de salud?	69,0	31,0
¿El Ministerio de Educación propone actualizar y capacitar a los docentes mediante cursos en línea o presenciales, el docente asiste motivado y con ánimo de aprender?	58,0	42,0
¿Si los cursos y eventos de capacitación propuestos por el ministerio tuvieran el carácter de optativos estos serían tomados por el docente?	48,0	52,0
	565	335

COMUNICACIÓN		
¿Se ha difundido debidamente las leyes y normativas del nuevo modelo de gestión educativa?	61,0	39,0
¿El maestro está preparado para el manejo y aplicación de la Ley y Reglamento de educación y demás instrumentos administrativo operativos?	43,0	57,0
¿La comunicación entre docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes es adecuada y permite el desarrollo de actividades?	55,0	45,0
¿La información de autoridades institucionales, distritales es adecuada y clara en asuntos referentes al trabajo del docente?	58,0	42,0
¿Las propuestas y sugerencias del docente respecto a aspectos pedagógicos, administrativos son consideradas por autoridades institucionales?	66,0	34,0
	283,0	217,0
CONDICIONES DE TRABAJO		
¿Cuenta la institución con Planes Operativos Anuales y Estratégicos?	71	29
¿La Visión y Misión Institucionales, reflejan su identidad en forma clara y coherente?	51	49
¿La infraestructura disponible en la institución es adecuada para cada área?	61	39
¿Las aulas disponibles permiten el desarrollo del trabajo del docente con los estudiantes?	54	46
¿Los patios y espacios de recreación son suficientes y adecuados?	48	52
¿El mobiliario disponible permite el desarrollo de actividades?	48	52
¿La biblioteca y laboratorio presentan características apropiadas y adecuadas para el estudio e investigación?	62	38
¿Tiene facilidades de acceso a servicios de bares, teléfono, estacionamientos, espacios deportivos?	57	43
¿Cuenta la institución con un sistema de Internet efectivo y adecuado?	58	42
¿La institución dispone de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos?	57	43
¿Considera que existe justicia en el trabajo laboral dentro de la institución?	66	34
	633	467

LIDERAZGO		
¿La estructura administrativa y organizacional responde a las necesidades institucionales?	59	41
¿Las decisiones de autoridades están enmarcadas en el articulado de la Ley y Reglamento de educación intercultural?	42	58
¿La autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes?	57	43
¿Las autoridades son solidarias y ayudan a resolver problemas de los docentes?	58	42
¿Las disposiciones e información Ministeriales, zonales, distritales son comunicadas oportunamente a los docentes y las autoridades prestan la facilidad suficiente para su cumplimiento?	57	43
¿El Ministerio de Educación difunde sus programas de mejoramiento y capacitación al maestro en forma clara y oportuna?	47	53
	320	280
CLIMA SOCIAL		
¿En la institución el ambiente entre compañeros docentes es solidario y de respeto?	54	46
¿La disposición ministerial que prohíbe la organización de profesores ha incidido en las relaciones sociales entre docentes de la institución?	46	54
¿El intercambio de experiencias y el compartir conocimientos se generan en actividades y reuniones de docentes?	61	39
¿La propuesta de trabajo y las exigencias en las actividades que deben desarrollar los docentes han ocasionado el distanciamiento y el individualismo?	41	59
¿La actitud y comportamiento de los autoridades para con los docentes ha cambiado con la propuesta de trabajo del Ministerio?	70	30
¿Los docentes destinan menor tiempo para las relaciones interpersonales y sociales de integración?	45	55
¿Actividades de encuentro y diálogo como la navidad, día del maestro, aniversario institucional, entre otras le permiten afianzar el sentido de pertenencia institucional?	63	37
	380	320

REMUNERACIÓN		
¿La remuneración del docente es justa y permite solventar sus gastos?	90	10
¿La homologación salarial es una medida de apoyo y respaldo a la labor que cumplen los docentes?	62	38
¿La re categorización ha sido adecuadamente manejada por el Ministerio de Educación?	75	25
¿Los docentes están familiarizados con los conocimientos evaluados en las pruebas de re categorización aplicadas?	68	32
¿El Ministerio de Educación aplica adecuadamente el principio de remuneración acorde al trabajo realizado?	70	30
¿El docente debe realizar actividades complementarias para mejorar sus ingresos?	51	49
¿Considerando que la superación personal del docente es importante, encontrar el ambiente adecuado lo prioritario; si tuviera la propuesta de cambiar de trabajo a otro sector de producción y servicios lo haría?	54	46
	470	230
GESTIÓN INDIVIDUAL		
¿Planifica actividades educativas?	59	41
¿Revisa tareas estudiantiles?	84	16
¿Diseña materiales pedagógicos?	29	71
¿Asistir a cursos de formación permanente?	22	78
	194	206
GESTIÓN PARTICIPATIVA		
¿Realiza reuniones con otros docentes?	31,0	69,0
¿Atiende a los representantes de los estudiantes?	68,0	32,0
¿Realiza actividades de refuerzo para estudiantes?	50,0	50,0
¿Colabora en la organización, supervisión y control de actividades estudiantiles?	42,0	58,0
	191,0	209,0
¿El manejo y aplicación de la Ley y el Reglamento de Educación Intercultural?	74	26
	74	26
TOTAL	3110	2290
PORCENTAJE	57,59%	42,41%

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015

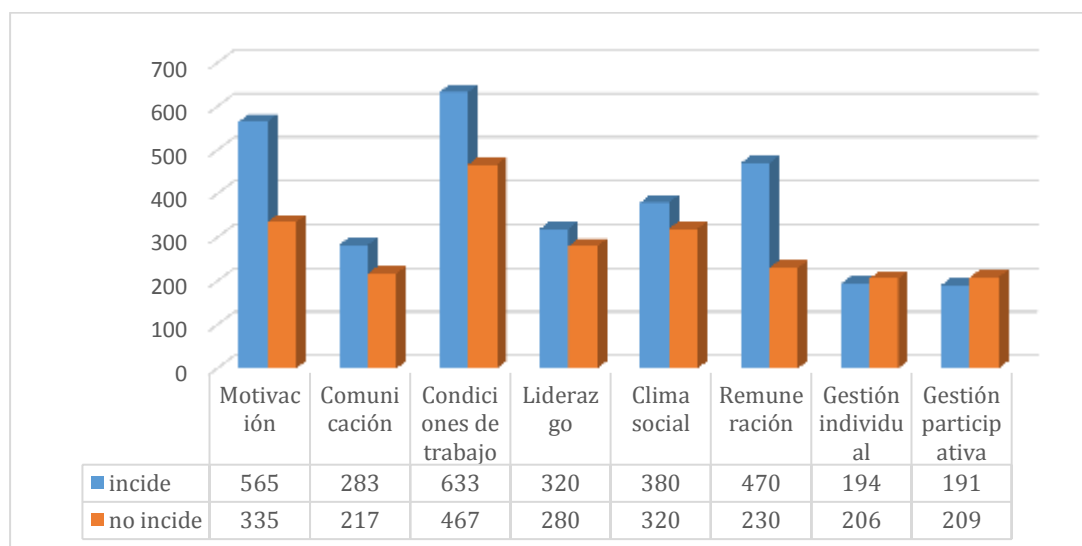
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Tabla 45. Resumen de resultados de investigación

PREGUNTAS	INCIDE		NO INCIDE		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%
Motivación	565	62,78	335	37,22	900	100
Comunicación	283	56,60	217	43,40	500	100
Condiciones de trabajo	633	57,55	467	42,45	1100	100
Liderazgo	320	53,33	280	46,67	600	100
Clima social	380	54,29	320	45,71	700	100
Remuneración	470	67,14	230	32,86	700	100
Gestión individual	194	48,50	206	51,50	400	100
Gestión participativa	191	47,75	209	52,25	400	100

FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Figura 37. Resumen de resultados de investigación



FUENTE: Encuesta aplicada Febrero 2015
ENCUESTADOR: Ing. Edgar Rodríguez

Análisis e interpretación

Con el análisis de los datos finales de la encuesta expresados en porcentajes, se puede determinar los 4 aspectos de la LOEI y su Reglamento que más inciden en los docentes, provocando que muestren actitudes no adecuadas e inconformidad al desempeñar su función, factores que determinantes en el clima laboral de la institución; Los factores de mayor percepción negativa en los docentes están relacionados con la remuneración con un 67.14%; la motivación con el 62.78%; condiciones de trabajo con el 57.55% y la comunicación con un 56.60% , cumpliendo así con la meta propuesta al iniciar esta investigación.

Capítulo 6

Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

Los datos recabados de los dos instrumentos de investigación la encuesta y fichas de observación se analizan, para plantear las conclusiones y recomendaciones.

El clima laboral en la institución es poco participativo, los maestros cumplen únicamente los lineamientos educativos de manera general, con el afán de no caer en sanciones, no se involucran en las actividades que buscan el cambio más bien fomentan la división en grupos con una actitud pesimista, las relaciones entre ellos es rigurosamente las necesarias, más no es de total cordialidad.

Existe un grado de incongruencia en los docentes porque piensan que desarrollan el trabajo bien, creen cumplir plenamente su función (aspecto alejado a la realidad), información desvirtuada al realizar una observación directa del medio y consulta a los directivos; esto se da por el poco conocimiento y aplicación de la LOEI, como lo reflejan los resultados de la encuesta realizada.

En base a la información recabada se puede indicar que los aspectos de mayor incidencia de la LOEI y su Reglamento en los docentes del Colegio son: remuneración, condiciones de trabajo, comunicación, clima social; desprendiéndose de ahí el factor relaciona con la remuneración como el de mayor incidencia, pues existe disconformidad por el sueldo que reciben y en la ubicación de las categorías en las que se encuentran, considerando que muchos docentes tienen títulos de cuarto nivel que no han sido reconocidos.

La implementación de la LOEI y su Reglamento tuvo mayor incidencia en los docentes que están entre los 45 a 54 años de edad, porque tienen marcado un lineamiento de trabajo establecido mentalmente y cualquier cambio provoca rechazo.

Según los resultados obtenidos mediante el instrumento de investigación se ha podido conocer que la institución educativa no ha implementado ningún plan, estrategia o proceso que busque disminuir el impacto de la Ley en los docentes y mejorar el clima laboral, por esta razón se llega a la conclusión que este problema necesita ser atendido para evitar que el clima interno se deteriore más y afecte al desempeño de los docentes.

Mucho dependerá de la actitud, desempeño y liderazgo de los directivos del colegio para el logro de los objetivos de la educación y el éxito de la implementación de la Ley o cualquier cambio.

6.2 Recomendaciones

Considerar el diagnóstico situacional planteado, puesto que se han tomado criterios reales, evaluando el nivel de impacto de la LOEI en los docentes, y poner en práctica la propuesta planteada en este trabajo, que servirá para mejorar el clima laboral.

Motivar de forma permanente al personal, incluyéndole en las decisiones institucionales, fomentar reconocimientos que estimulen al maestro, buscando su satisfacción laboral.

Las instituciones educativas deben realizar evaluaciones periódicas del clima laboral en función al avance del nuevo modelo de gestión educativa, con la finalidad de que los cambios establecidos no afecten negativamente al docente; considerando que el clima laboral está relacionado directamente con la satisfacción y productividad del maestro.

Dentro del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco se valore el potencial de los maestros, buscando su criterio crítico para tener una idea más amplia de ciertas concepciones, además con un buen liderazgo encaminar este potencial al logro de los objetivos y metas institucionales.

Es importante que las autoridades den oportunidad a la interacción social, recibir apoyo emocional y la ayuda entre compañeros, con el fomento del trabajo en equipo, y definición clara de los roles y responsabilidades de cada maestro.

Gestionar el mejoramiento de los ambientes laborales del colegio propiciando un buen desarrollo del trabajo docente, su rendimiento y aumentar su productividad, buscando que este brinde una educación de calidad y calidez.

Apéndice A

Ficha de encuesta

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PLANEACIÓN

“Impacto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General en el clima organizacional y laboral: Caso Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba”

GUÍA DE ENCUESTA PARA PERSONAL DOCENTE

Objetivo: Esta encuesta, tiene como objetivo obtener información sobre el impacto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General en el clima organizacional y laboral, con la finalidad de plantear una propuesta que ayude a mejorar la gestión institucional

La información que recabamos es de carácter confidencial, por tanto solicitamos veracidad y ética en sus respuestas.

INSTRUCCIONES:

Le agradecemos se digne contestar el cuestionario consignando una “X” en la respuesta que corresponda.

CUESTIONARIO:

1.- Género del docente

Femenino ()

Masculino ()

2. Edad del docente

Menos de 25 años ()

De 25 a 34 años ()

De 35 a 44 años ()

De 45 a 54 años ()

Más de 55 años ()

3. Años de experiencia a nivel profesional:

Menos de un año ()

De 1 a 5 años ()

De 6 a 10 años ()

De 11 a 15 años ()

De 16 a 20 años ()

Más de 21 años ()

4. Años de experiencia en la institución:

Menos de un año ()

De 1 a 5 años ()

De 6 a 10 años ()

De 11 a 15 años ()

Más de 16 años ()

5. Relación laboral:

A contrato ()

Nombramiento ()

Nombramiento accidental ()

6. **Título académico:**

Títulos	SI	NO
<i>Profesor primario</i>		
<i>Tecnólogo</i>		
<i>Licenciado</i>		
<i>Doctor</i>		
<i>Máster</i>		

7. **Sírvase contestar las siguientes tablas utilizando la escala de valoración adjunta para cada pregunta, según sea el caso.**

<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>Parcialmente de acuerdo</i>	<i>Parcialmente en desacuerdo</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>
<i>Totalmente</i>	<i>En su mayor parte</i>	<i>Parcialmente</i>	<i>Nada</i>
<i>Siempre</i>	<i>Muchas veces</i>	<i>Pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
4	3	2	1

MOTIVACIÓN	1	2	3	4
<i>¿El docente realiza su trabajo encomendado con agrado y motivación pensando en el aprendizaje de los estudiantes?</i>				
<i>¿La puntualidad en el ingreso al trabajo es parte de la responsabilidad?</i>				
<i>¿El trabajo y desempeño del docente es reconocido por compañeros, autoridades, padres de familia y estudiantes?</i>				
<i>¿Los objetivos personales y profesionales permiten que el docente realice su trabajo pese a dificultades?</i>				
<i>¿La responsabilidad y esfuerzo del trabajo del docente es compensado con la remuneración que percibe. Considera que es adecuada y suficiente?</i>				
<i>¿La propuesta de Estado es la permanencia en el lugar de trabajo durante ocho horas para todos los servidores públicos, en el caso de los docentes esta permite elevar la calidad de la enseñanza?</i>				
<i>¿El cambio producido en el horario de trabajo del personal</i>				

<i>docente ha provocado alteraciones de tipo social familiar, como es el de la alimentación y tiempo de descanso, ocasionando problemas de salud?</i>				
<i>¿El Ministerio de Educación propone actualizar y capacitar a los docentes mediante cursos en línea o presenciales, el docente asiste motivado y con ánimo de aprender?</i>				
<i>¿Si los cursos y eventos de capacitación propuestos por el ministerio tuvieran el carácter de optativos estos serían tomados por el docente?</i>				

COMUNICACIÓN	1	2	3	4
<i>¿Se ha difundido debidamente las leyes y normativas del nuevo modelo de gestión educativa?</i>				
<i>¿El maestro está preparado para el manejo y aplicación de la Ley y Reglamento de educación y demás instrumentos administrativo operativos?</i>				
<i>¿La comunicación entre docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes es adecuada y permite el desarrollo de actividades?</i>				
<i>¿La información de autoridades institucionales, distritales es adecuada y clara en asuntos referentes al trabajo del docente?</i>				

<i>¿Las propuestas y sugerencias del docente respecto a aspectos pedagógicos, administrativos son considerados por autoridades institucionales?</i>				
---	--	--	--	--

CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4
<i>¿Cuenta la institución con Planes Operativos Anuales y Estratégicos?</i>				
<i>¿La Visión y Misión Institucionales, reflejan su identidad en forma clara y coherente?</i>				
<i>¿La infraestructura disponible en la institución es adecuada para cada área?</i>				
<i>¿Las aulas disponibles permiten el desarrollo del trabajo del docente con los estudiantes?</i>				

<i>¿Los patios y espacios de recreación son suficientes y adecuados?</i>				
<i>¿El mobiliario disponible permite el desarrollo de actividades?</i>				
<i>¿La biblioteca y laboratorio presentan características apropiadas y adecuadas para el estudio e investigación?</i>				
<i>¿Tiene facilidades de acceso a servicios de bares, teléfono, estacionamientos, espacios deportivos?</i>				
<i>¿Cuenta la institución con un sistema de Internet efectivo y adecuado?</i>				
<i>¿La institución dispone de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos?</i>				
<i>¿Considera que existe justicia en el trabajo laboral en la institución?</i>				

LIDERAZGO	1	2	3	4
<i>¿La estructura administrativa y organizacional responde a las necesidades institucionales?</i>				
<i>¿Las decisiones de autoridades están enmarcadas en el articulado de la Ley de Educación Intercultural y su Reglamento?</i>				
<i>¿La autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes?</i>				
<i>¿Las autoridades son solidarias y ayudan a resolver problemas de los docentes?</i>				
<i>¿Las autoridades prestan la facilidad suficiente para el cumplimiento de las disposiciones Ministeriales, Zonales, Distritales que son comunicadas a los docentes?</i>				
<i>¿El Ministerio de Educación difunde sus programas de mejoramiento y capacitación al maestro en forma clara y oportuna?</i>				

CLIMA SOCIAL	1	2	3	4
<i>¿En la institución el ambiente entre compañeros docentes es solidario y de respeto?</i>				

<i>¿La disposición ministerial que prohíbe la organización de profesores ha incidido en las relaciones sociales entre docentes de la institución?</i>				
<i>¿El intercambio de experiencias y el compartir conocimientos se generan en actividades y reuniones de docentes?</i>				
<i>¿La propuesta de trabajo y las exigencias en las actividades que deben desarrollar los docentes han ocasionado el distanciamiento y el individualismo?</i>				
<i>¿La actitud y comportamiento de los autoridades para con los docentes ha cambiado con la propuesta de trabajo del Ministerio?</i>				
<i>¿Los docentes destinan menor tiempo para las relaciones interpersonales y sociales de integración?</i>				
<i>¿Actividades de encuentro y diálogo como la navidad, día del maestro, aniversario institucional, entre otras le permiten afianzar el sentido de pertenencia institucional?</i>				

REMUNERACIÓN	1	2	3	4
<i>¿La remuneración del docente es justa y permite solventar sus gastos?</i>				
<i>¿La homologación salarial es una medida de apoyo y respaldo a la labor que cumplen los docentes?</i>				
<i>¿La re categorización ha sido adecuadamente manejada por el Ministerio de Educación?</i>				
<i>¿Los docentes están familiarizados con los conocimientos evaluados en las pruebas de re categorización aplicadas?</i>				
<i>¿El Ministerio de Educación aplica adecuadamente el principio de remuneración acorde al trabajo realizado?</i>				
<i>¿El docente debe realizar actividades complementarias para mejorar sus ingresos?</i>				
<i>¿Considerando que la superación personal del docente es importante, encontrar el ambiente adecuado lo prioritario; si tuviera la propuesta de cambiar de trabajo a otro sector de producción y servicios lo haría?</i>				

8. **Del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, el docente incluyen actividades tales como las siguientes:**

GESTIÓN INDIVIDUAL	SIEMPRE	POCAS VECES	NUNCA
¿Planifica actividades educativas?			
¿Revisa tareas estudiantiles?			
¿Diseña materiales pedagógicos?			
¿Asistir a cursos de formación permanente?			

GESTIÓN PARTICIPATIVA	SIEMPRE	POCAS VECES	NUNCA
¿Realiza reuniones con otros docentes?			
¿Atiende a los representantes de los estudiantes?			
¿Realiza actividades de refuerzo para estudiantes?			
¿Colabora en la organización, supervisión y control de actividades estudiantiles?			

9. **De su parte, el manejo y aplicación de la Ley y el Reglamento de Educación**

Intercultural es:

Total ()

En su mayor parte ()

Parcial ()

No maneja ni aplica ()

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice B. Ficha de observación

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PLANEACIÓN

Impacto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General en el clima organizacional y laboral: Caso Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA PERSONAL DOCENTE

Investigador: Ing. Edgar Rodríguez

Variable de observación: Desempeño docente

Código de docente:

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	SUBUNIDADES DE OBSERVACIÓN (días)					TOTALES	
		1	2	3	4	5	F	%
Ingreso al lugar de trabajo	<i>Puntual</i>							
	<i>Atrasado</i>							
Vestimenta	<i>Adecuado</i>							
	<i>Inadecuado</i>							
Normas de cortesía con compañeros docentes	<i>Muestra cortesía</i>							
	<i>No muestra cortesía</i>							
Con personal administrativo y de servicios	<i>Muestra cortesía</i>							
	<i>No muestra cortesía</i>							
Con padres de familia y estudiantes	<i>Muestra cortesía</i>							
	<i>No muestra cortesía</i>							
Acata disposiciones	<i>Acata y responde</i>							

emitidas por las autoridades y coordinadores	<i>inmediato</i>							
	<i>Acata y se demora en responder</i>							
	<i>No acata ni responde</i>							
Se preocupa por informarse de disposiciones emitidas	<i>Muestra preocupación</i>							
	<i>No muestra preocupación</i>							
Revisa la carga horaria	<i>Revisa detenidamente</i>							
	<i>No revisa</i>							
Dispone de material para clases	<i>Dispone material</i>							
	<i>No dispone material</i>							
Se dirige puntualmente al aula de clase	<i>Llega puntual</i>							
	<i>Se atraso</i>							
Trato al estudiante en clases	<i>Trata amablemente</i>							
	<i>No es amable en el trato</i>							
En caso de novedades y dificultades como lo soluciona	<i>Comunica a tutor de paralelo</i>							
	<i>Comunica a inspetor de curso</i>							
	<i>Comunica a la autoridad</i>							
	<i>No comunica</i>							
Reporta novedades a Director de área	<i>Si reporta</i>							
	<i>No reporta</i>							
Acepta sugerencias amablemente	<i>Acepta sugerencias</i>							
	<i>No acepta sugerencias</i>							
Cumple el horario de trabajo	<i>Cumple totalmente</i>							
	<i>Cumple parcialmente</i>							
Permanece en el aula de clases durante la jornada académica	<i>Todo el tiempo</i>							
	<i>Abandona en ocasiones</i>							
	<i>Abandona constantemente</i>							
La labor educativa fuera de clase	GESTIÓN INDIVIDUAL							
	<i>Planifica actividades educativas</i>							
	<i>Revisa tareas</i>							

	<i>estudiantiles</i>							
	<i>Diseña materiales pedagógicos</i>							
	<i>Asiste a cursos de formación permanente</i>							
	<i>Realiza actividades no relacionadas a su trabajo</i>							
	GESTIÓN PARTICIPATIVA							
	<i>Se reúne con otros docentes</i>							
	<i>Se reúne con los docentes del área</i>							
	<i>Atiende a los representantes de los estudiantes</i>							
	<i>Realiza actividades de refuerzo para estudiantes.</i>							
	<i>Colabora en la organización, supervisión y control de actividades estudiantiles</i>							

Referencia

1. Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/ Organizacional - Un enfoque aplicado*. México D. F.: Cengage Learning Editores S. A. de C. V.
2. Abravanel, H y Allaire, Y. (1992). *Cultura organizacional*. Bogotá: Legis Fondo Editorial.
3. Alcantar, E, Maldonado, V & Arcos, S. (2012). Medición del Clima Laboral requerido para asegurar la efectividad del Sistema de Gestión de Calidad. *Internacional Administración y Finanzas*, 55.
4. Asamblea Nacional. (31 de marzo de 2011). *Ley Organica de Educación Intercultural*. Quito: Editogram S.A.
5. Asamblea Nacional. (2012). *Reglamento General a la Ley de Educación*. Quito: Editogran S.A.
6. Bustamante, S. (1998). *Autoestima y Asertividad*. Santiago de Chile: Comité Nacional para el Adulto Mayor.
7. Caballero, A. (2013). *Metodología integral innovadora para planes y tesis - La metodología del cómo Formularlos*. México: Cengage Learning Editores.
8. Carnicero, P. (2005). *La comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas*. Las Rosas Madrid: CISSPRAXIS, S.A.
9. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D. F.: Mc Graw Hill /Interamericana Editores S.A. de C. V.
10. Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México, D. F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S. A. de C. V.
11. Drovett, E. (2005). *Gestión de Talento Humano*. Buenos Aires: Trillas.
12. Educación, M. d. (2008). *Resultado de las pruebas censales SER Ecuador 2008*.
13. Estevez, R. (1999). *Administración de Personal*. México: Pearson.
14. Farro, F. (1996). *Gerencia de Centros Educativos*. Lima: Centro de Proyección Cristiana.
15. Flores, M, Vega, H & Chávez, E. (2015). El Clima Organizacional como factor de Competitividad en las Franquicias de Comida Rápida en Tijuana, BC., México. *Internacional Administración & Finanzas*, 29.
16. Gross, R. (2012). *PSICOLOGÍA: La Ciencia de la Mente y la Conducta*. México: El Manual Moderno S.A. de CV.
17. Guerrero, E. (2003). *Análisis Pormenorizado de los Grados de Burnout y Técnicas de Afrontamiento del Estrés Docente*. Murcia: Murcia Universidad de Murcia, servicio de publicaciones.
18. Hora, D. I. (11 de septiembre de 2011). Maestros piden alza remunerativa . *La Hora Nacional* .
19. Isch, E. (2011). Las actuales propuestas y desafío en la educación: el caso Ecuatoriano. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal- Sistema de Información Científica*, 373-391.
20. Lansed, C y Buss, L. (2005). *Psicología de la Personalidad*. México: Mc. Graw Hill, Interamericana Editores S.A. de CV.

21. Leiva, F. (2001). *Nociones de Metodología de Investigación Científica*. Quito: Dimaxi.
22. Lozada, L y López, H. (2004). *Métodos de Investigación en Ciencias Humanas y Sociales*. Madrid: Thomson Editores Spain Paraninfo, S.A.
23. Muchinsky, P. (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo*. México: Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V.
24. Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
25. OPINIÓN, D. L. (26 de mayo de 2014). *www.diariopinión.com*. Obtenido de www.diariopinión.com: [hhttp://www.diariopinión.com](http://www.diariopinión.com)
26. Patlan, J, Martínez, E & Hernandez, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su efecto en la Satisfacción Laboral. *Internacional Administración & Finanzas*, 2.
27. Patlan, J, Martínez, E & Hernandez, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su efecto en la Satisfacción Laboral. *Internacional Administración & Finanzas*, 11.
28. Peña, M, Díaz, M & Samaniego, I. (2013). Clima Organizacional: Factores de Satisfacción Laboral en una empresa de la Industria Metal Mecánica. *Global Conference on Business and Finance Proceedings, volumen 8*, 844.
29. Peña, M, Díaz, M & Olivares, M. (2014). Diagnóstico del Clima Organizacional promotor de estrategias Gerenciales en pequeñas Empresas de la Industria Metal-Mecánica. *Internacional de Administración y Finanzas*, 23.
30. Ponce, X. (7 de abril de 2014). *www.asambleanacional.gob.ec/sites*.
31. Robbins, S & Judge, T. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. México: Pearson Educación de México, S.A. de CV.
32. Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C.V.
33. Sander, B. (1996). *Gestión educativa en América Latina*. Buenos Aires: Troquel.
34. Soto , R. (2004). *Del origen y la evolución de la teoría de la administración: hacia el desarrollo de nuevos modelos organizacionales*. Obtenido de Departamento de Administración, Universidad Autónoma de México: www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num13/doc11
35. Villalobos, G. (2004). *Ciencia y Trabajo*. México: Huila.
36. Wallace, J. (2005). *El Poder de las Relaciones Humanas*. Madrid : EXEDITORES.

Resumen Final

“IMPACTO DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y SU REGLAMENTO GENERAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LABORAL CASO: COLEGIO DE BACHILLERATO TÉCNICO FISCAL JUAN DE VELASCO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA”

Edgar Aníbal Rodríguez

100 páginas

Proyecto dirigido por: Doctor Ángel Rogelio Ortiz del Pino, Mg.

Con el afán de mejorar la educación en el Ecuador se implementó la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI); al entrar en vigencia esta Ley trajo consigo reacciones poco aceptables por parte de los docentes a nivel local y nacional, comportamiento que altero el clima laboral en algunas instituciones educativas, convirtiéndolo en poco favorable; así es el caso que en el Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba se han registrado ciertas anomalías en el comportamiento de los docentes.

En este trabajo de investigación se realiza un estudio referente al impacto de la LOEI y su Reglamento General en las actividades y actitudes de los docentes del Colegio, buscando identificar las diferentes dimensiones de percepción del medio ambiente laboral, información que permite efectuar una descripción de la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre el docente en su entorno de trabajo y su nivel de desempeño.

Para la recolección de datos se utiliza instrumentos de investigación como: la guía de observación y guía de encuesta (cuestionario). La muestra a aplicar es el total de la población del colegio.

El objetivo general que guía este estudio es determinar cuáles con los factores de mayor incidencia de la LOEI y su Reglamento General en el clima laboral de los docentes del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba, para proponer alternativas de mejora que busquen disminuir la incidencia de la Ley en el docente y mejore el clima laboral.