



UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

CARRERA: LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

TEMA: “RELACIÓN ENTRE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA QUIMESTRAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PARTICULAR “SANTA MARIANA DE JESÚS” DEL CANTÓN PUJILÍ EN EL AÑO LECTIVO 2.013 – 2.014”.

AUTOR: Héctor Eduardo Redrobán Almeida

DIRECTOR: Dr. Jorge Barba Mariño M.Sc.

CODIRECTORA: M.Sc. Natacha Guayasamín

OCTUBRE 2014

SANGOLQUÍ – ECUADOR

CERTIFICACIÓN

Los suscritos Director y Codirector de tesis respectivamente CERTIFICAMOS:

Que el trabajo titulado **”RELACIÓN ENTRE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA QUIMESTRAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PARTICULAR “SANTA MARIANA DE JESÚS” DEL CANTÓN PUJILÍ EN EL AÑO LECTIVO 2.013 – 2.014”**, elaborado por el Sr. Héctor Eduardo Redrobán Almeida egresado de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Administración Educativa, ha sido dirigida, corregida y revisada prolijamente en todas sus partes, procurando la coherencia con las normas de graduación vigentes en la ESPE, por lo que autorizamos al autor para que lo presente y sustente públicamente a las instancias universitarias correspondientes.

Director de Tesis

Dr. Jorge Barba Mariño M.Sc.

Codirectora de Tesis

M.Sc. Natacha Guayasamín

Sangolquí, octubre de 2014

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD Y ORIGINALIDAD

Redrobán Almeida Héctor Eduardo, declaro que:

El proyecto denominado, "RELACIÓN ENTRE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA QUIMESTRAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PARTICULAR "SANTA MARIANA DE JESÚS" DEL CANTÓN PUJILÍ EN EL AÑO LECTIVO 2.013 – 2.014", ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan al final de la tesis, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente este trabajo es de mí autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Redrobán Almeida Héctor Eduardo

C.I. 170853012-4

Sangolquí, octubre de 2014

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Yo, Héctor Eduardo Redrobán Almeida.

Autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, la publicación en la Biblioteca Virtual de la Institución el trabajo “Relación entre la implantación del sistema quimestral y el clima laboral de los docentes en la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del cantón Pujilí en el año lectivo 2.013 – 2.014”, exclusivamente con fines académicos.

Redrobán Almeida Héctor Eduardo

APROBACIÓN DEL DIRECTOR Y CODIRECTORA

En calidad de DIRECTOR y CODIRECTORA, respectivamente del trabajo de titulación **“RELACIÓN ENTRE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA QUIMESTRAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PARTICULAR “SANTA MARIANA DE JESÚS” DEL CANTÓN PUJILÍ EN EL AÑO LECTIVO 2.013 – 2.014** presentado por Héctor Eduardo Redrobán Almeida estudiante de Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Administración Educativa, consideramos que dicho informe investigativo tiene los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la revisión y evaluación respectiva por parte del Tribunal de Grado, que se designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Director de Tesis

Dr. Jorge Barba Mariño M.Sc.

Codirectora de Tesis

M.Sc. Natacha Guayasamín

Sangolquí, octubre del 2014

DEDICATORIA

Este trabajo fruto de constancia y sacrificio dedico con todo cariño a mi madre a mi querida esposa y espero de todo corazón que sea un ejemplo para ustedes mis adorados hijos, quienes son la fuente de inspiración y éxitos, gracias a su apoyo moral pude llegar a culminar mis estudios y alcanzar mi título anhelado de Tercer Nivel en Ciencias de la Educación mención Administración Educativa.

Con todo cariño

Héctor Eduardo

AGRADECIMIENTO

La gratitud es una virtud que posee el ser humano, es por esta razón que quiero expresar mis sentimientos de gratitud a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Institución que me abrió las puertas para formarme como profesional de la Educación, a los distinguidos catedráticos que día a día impartieron sus conocimientos para fomentar mi preparación y elevar mi autoestima.

De manera especial mi agradecimiento al Dr. Jorge Barba Mariño Director M.Sc. y a la M.Sc. Natacha Guayasamín Codirectora de tesis por su ayuda y orientación para llegar a feliz término este trabajo.

A todos gracias, mil gracias

Héctor Eduardo

ÍNDICE	Pag.
CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD Y ORIGINALIDAD.....	III
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN BIBLIOTECA.....	IV
APROBACIÓN DEL DIRECTOR Y CODIRECTORA.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA (INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN):.....	6
1.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL, TEMPORAL Y CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.4. OBJETIVOS.....	7
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	7

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.2 MARCO CONTEXTUAL Y PROGNOSIS.....	11
2.3 INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA.....	11
2.4. FUNDAMENTACIONES.....	12
2.4.1. FILOSÓFICA.....	12
2.5. LEGAL.....	13
2.6. EDUCACIÓN.....	14
2.7. APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.....	16
2.8. COMPETENCIA Y COLABORACIÓN.....	16
2.9. CLIMA LABORAL.....	18
2.10. DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL.....	20

2.11. CONVIVENCIA DEL DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL	24
2.12. HIPÓTESIS	26

CAPITULO III

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.1.1. POR EL PROPÓSITO.....	27
3.1.2. POR EL NIVEL DE ESTUDIO.....	27
3.1.3. POR EL LUGAR	27
3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	27
3.3. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	28
3.4. DISEÑO POR LA DIMENSIÓN TEMPORAL.....	28
3.5. UNIVERSO Y MUESTRA	28
3.6. PROCESAMIENTO DE DATOS	29

CAPITULO IV

4.1. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A LA DIRECTORA.....	35
4.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES	37
4.3. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS “CHI CUADRADO”	47

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
5.1. CONCLUSIONES	51
5.2. RECOMENDACIONES	52

CAPITULO VI

6.1. TÍTULO:.....	53
6.2. DATOS INFORMATIVOS:	53
6.3. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	53
6.4. JUSTIFICACIÓN.....	54
6.5. OBJETIVOS.....	55
6.5.1. OBJETIVO GENERAL.....	55
6.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	55
6.6. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	55
6.7. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA CIENTÍFICA	57

	X
6.8. METODOLOGÍA.....	59
6.9. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA	59
6.10. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	59
ANEXOS	81
ANEXO N° 1	81
ANEXO N° 2.....	83

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 UNIVERSO.....	29
TABLA 2 VARIABLE DE INVESTIGACIÓN	31
TABLA 3 OPERACIONALIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	33
TABLA 4 PLAN DE ACCIÓN	34

INDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 1 CLIMA LABORAL	37
GRAFICO 2 HORARIO ESCOLAR	38
GRAFICO 3 MEJORA PROFESIONAL	39
GRAFICO 4 LA SALUD Y EL SISTEMA QUIMESTRAL	40
GRAFICO 5 CLIMA LABORAL Y CURRÍCULO	41
GRAFICO 6 RELACIONES INTER PERSONALES	42
GRAFICO 7 AFECTACIÓN A LA FAMILIA	43
GRAFICO 8 SISTEMAS DE CALIFICACIÓN	44
GRAFICO 9 DISTRITOS EDUCATIVOS Y LA CAPACITACIÓN	45
GRAFICO 10 CLIMA LABORAL Y CURRÍCULO	46

INDICE DE CUADROS

CUADRO 1 CLIMA LABORAL	37
CUADRO 2 NUEVO HORARIO ESCOLAR	38
CUADRO 3 MEJORA EN LA CALIDAD EDUCATIVA.....	39
CUADRO 4 AFECTACIÓN A LA SALUD DE LOS DOCENTES	40
CUADRO 5 COMO MEJORAR EL CLIMA LABORAL	41
CUADRO 6 RELACIONES INTERPERSONALES.....	42
CUADRO 7 AFECTACIÓN A LA FAMILIA.....	43
CUADRO 8 SISTEMA DE CALIFICACIONES	44
CUADRO 9 DISTRITOS EDUCATIVOS Y LA CAPACITACIÓN	45
CUADRO 10 ASISTENCIA A TALLERES.....	46

INDICE DE TALLERES

TALLER 1 APLICACIÓN SOBRE CLIMA LABORAL	61
TALLER 2 COMO CONSTRUIR UN BUEN CLIMA LABORAL	65
TALLER 3 SISTEMA EDUCATIVO TRIMESTRAL.....	66
TALLER 4 EL CLIMA LABORAL.....	70
TALLER 5 EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES	72
TALLER 6 MESA REDONDA CLIMA LABORAL	74

RESUMEN

La relación entre la implantación del sistema quimestral y el clima laboral de los docentes en los actuales momentos están íntimamente ligadas con el mejor desempeño de ellos, por esta razón es indispensable que el docente conozca las diferentes estrategias que deben adoptar para conseguir el mejoramiento de la calidad educativa mediante un clima laboral que permita mejorar las condiciones educativas en beneficio de todos los actores educativos para conseguir un clima laboral eficiente en beneficio de los estudiantes que asisten a esta institución educativa, por lo que es necesario empoderarse del nuevo sistema educativo que permita la participación de todos y promover un clima laboral óptimo, traer consigo beneficios tanto para los docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad ya que sin un clima laboral que presente buenas condiciones difícilmente se llegaran a promover buenos aprendizajes, en este sentido es necesario conocer la problemática existente y realizar actividades que permitan la existencia de un clima laboral eficiente entre autoridades, docentes y más miembros de la comunidad educativa; entre las finalidades los distintos cambios en la educación que han experimentado las sociedades se han planteado las necesidades formativas en la educación que se requieren con estrategias de formación cualificación y acreditación por parte de las instituciones, la investigación sobre la relación entre la implantación del sistema quimestral y el clima laboral de los docentes como parte del proceso educativo permitirán regular el comportamiento y la adaptación de los docentes al nuevo sistema que la educación requiere.

Palabras claves:

IMPLANTACIÓN, QUIMESTRAL, CLIMA LABORAL, CALIDAD EDUCATIVA, ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN.

ABSTRACT

The relationship between the implementation of the quimestral system and the working environment of teachers at the present time are intimately linked with the best performance of them, for this reason it is essential the teacher get to know different strategies that should be adopted to achieve the improvement of the quality of education through a working environment that allows to improve the educational conditions for the benefit of all educational actors to achieve an efficient working environment for the benefit of the students who attend this educational institution, it is necessary to empower the new educational system that will allow the participation of all and promote an optimal working environment, to bring benefits both to the teachers, parents, students and community since without a working environment presenting good condition hardly arrived to promote good learning, in this sense is necessary to know the existing problems and activities that allow that there is an efficient working environment between authorities teachers and other members of the educational community; between the purposes the various changes in education that have experienced societies raised in education training needs with training strategies required qualification and accreditation institutions, the research on the relationship between the implementation of the quimestral system and the working environment of teachers as part of the educational process will allow regular behavior and teachers adapt to the new system that requires education.

Keywords:

IMPLEMENTATION, QUIMESTRAL, WORK ENVIRONMENT, QUALITY, EDUCATION, TRAINING STRATEGIES.

“RELACIÓN ENTRE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA QUIMESTRAL Y
EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PARTICULAR
“SANTA MARIANA DE JESÚS” DEL CANTÓN PUJILÍ EN EL AÑO LECTIVO
2.013 – 2.014”

Una de los principales problemas del nuevo sistema educativo en el Ecuador, es la nueva adaptación de los docentes al cambio de horario y al sistema quimestral, debido a que los nuevos cambios en procura del mejoramiento de la educación permiten, que se forme al individuo con una personalidad integral y una educación de calidad.

El clima laboral en los diversos establecimientos educativos se ha desmejorado, por lo tanto es necesario que este clima laboral permita que los docentes consigan relaciones interpersonales con actitudes de superación y cumpliendo con todos los parámetros que la educación actual exige, aportando con total responsabilidad, para que este principio sea realmente efectivo, por otro lado la educación moderna exige que no nos veamos como entes superiores en la naturaleza sino más bien un componente más de esta maravillosa creación, obligándonos de esta manera a tratar por todos los medios de encontrar un equilibrio entre el ser humano y el universo en general.

En tal virtud se ha planteado la ejecución de una investigación cuyo tema sea precisamente; Relación entre la implantación del sistema quimestral y el clima laboral de los docentes en la Escuela particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí en el año lectivo 2013 – 2014, con la finalidad de aportar para que exista un clima laboral óptimo entre los docentes del establecimiento adaptándose convenientemente al sistema quimestral que propone el sistema educativo ecuatoriano.

El trabajo investigativo se enmarca, entonces, en la necesidad puntual de mejorar la calidad de la educación mediante un clima laboral que permita una adecuada armonía entre los docentes con actividades positivas y motivadoras en beneficio de los estudiantes y en bienestar de los docentes

que prestan sus servicios en este plantel educativo con aplicaciones desde las más simples hasta las más complejas estructuras curriculares, pedagógicas y sobre todo didácticas , ofreciendo así a los docentes una serie de herramientas que les permitan optimizar su trabajo y con su iniciativa adaptarlos y mejorarlos en beneficio directo de niños, niñas y adolescentes.

En el capítulo I, se plantea el problema, se explica el objetivo general y los objetivos específicos, se plantean las interrogantes de la investigación así como también la justificación de este estudio.

El capítulo II, consta la información teórica sobre el nuevo sistema de educación, el clima laboral y está dedicado a ofrecer un marco teórico referencial con información bibliográfica seleccionada de diferentes fuentes y autores con el fin de lograr una base científica en torno al problema planteado y así poder adentrar al lector hacia la mejor comprensión del mismo.

En el capítulo III, se aborda la dimensión técnica y metodológica que debe tener toda investigación para cumplir los objetivos planteados, en este aspecto se presenta el diseño de investigación de campo y bibliográfica, además la población investigada con los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús”.

En el capítulo IV, y luego de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos, se centra en el análisis e interpretación de resultados con el fin de poder determinar cuál es la visión que tienen los involucrados en torno al tema y así poder ir a la comprobación de la Hipótesis que fue planteada para el presente estudio.

En el capítulo V, se establecen las conclusiones y las recomendaciones que son el producto de los resultados de la investigación.

El capítulo VI, contiene la propuesta de solución al problema, la misma que ofrecerá una serie de acciones prácticas, aplicables y concretas que faciliten la labor docente y puedan aportar positiva y efectivamente a la solución del problema planteado.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema se presenta en la Escuela Particular “Santa Marianita de Jesús” del Cantón Pujilí, en donde nos damos cuenta que no existe una buena relación laboral entre los docentes de la institución debido al nuevo sistema educativo por quimestres y al horario escolar que ha venido a desmejorar la situación de los docentes, que de una u otra forma afecta personalmente al bienestar de sus hogares ya que los hijos de los maestros se encuentran solos en sus hogares sin la presencia de sus padres, también afecta por otro lado la salud por el cambio de horario en su alimentación lo que definitivamente afecta el clima laboral entre los docentes.

De acuerdo al Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, es necesario que se realice la relación entre la implantación del sistema de evaluación de forma quimestral con el clima laboral de los docentes ya que se desprenden algunos cambios significativos.

Dentro de este reglamento existe “El sistema Nacional de Evaluación Educativa” quien nos permitirá comparar los estándares de calidad educativa, entre los indicadores de calidad educativa y los indicadores de calidad de la educación.

Causas:

- Las Autoridades de la Escuela Particular “Santa Marianita de Jesús” del Cantón Pujilí, consideran que es imprescindible determinar los problemas que se han presentado en los docentes y alumnos acerca de la implantación del sistema de evaluación quimestral.
- Inquietud por parte del Ministerio de Educación para mejorar el sistema de evaluación.
- Reglamento de Educación del año 1998.
- Sistema de evaluación de los alumnos con valores de 20 puntos.
- Período de evaluación de forma anual.

- Falta de control del aprendizaje del alumno durante el desarrollo de la educación anual.
- Aprendizajes con un rendimiento académico básico.
- Políticas nacionales de evaluación educativa precarias.
- Falta de entrega de reportes del desempeño académico de forma periódica por parte de los docentes a los padres de familia.

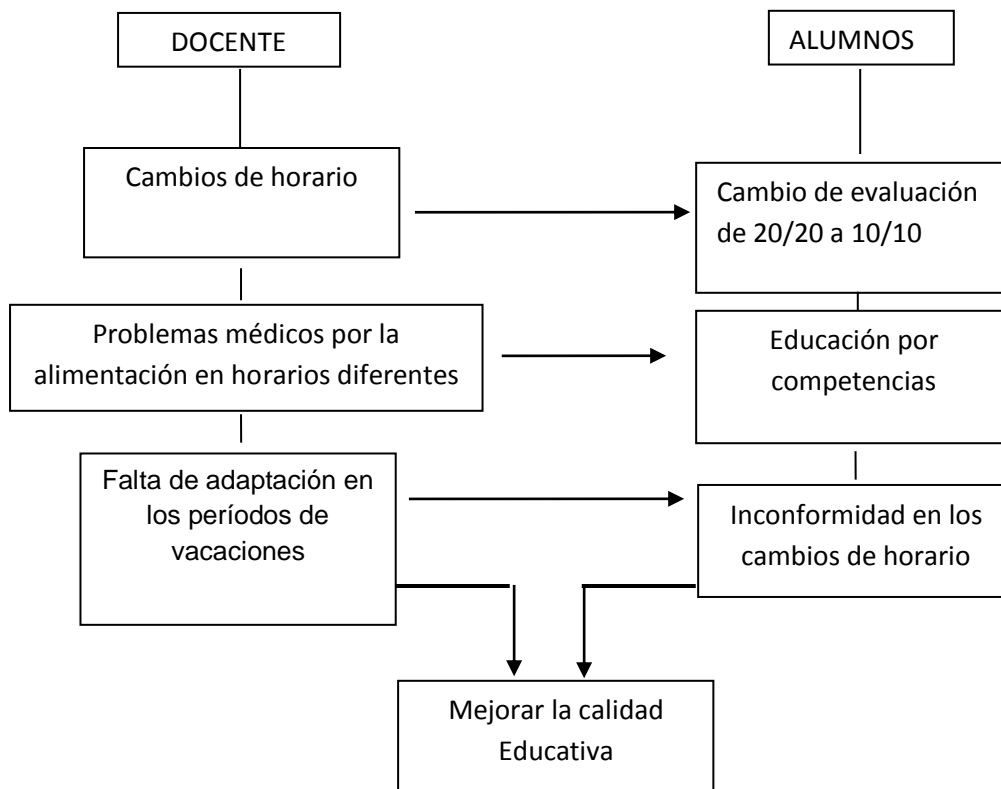
Consecuencias :

- Los docentes y alumnos son los que han sufrido el problema principal ante la implantación del nuevo sistema de evaluación quimestral en la Escuela Particular “Santa Marianita de Jesús” del Cantón Pujilí.
- La visión de expertos en docencia y en los campos de conocimiento (Ministerio de Educación) pueden otorgar información importante sobre las ventajas y limitaciones que presenta el nuevo sistema de evaluación por quimestres.
- La evaluación de los estudiantes se realizará en dos períodos de igual duración (5 meses), en los que se dividirá el año escolar.
- Al finalizar los dos períodos los padres de familia recibirán una información clara, concisa y comprensible, sobre el rendimiento de los estudiantes en cada área.
- Así como también se podrán evidenciar los problemas que se han presentado tanto en los alumnos como en los docentes para poder adaptarse a este nuevo sistema de evaluación.
- El clima laboral de la Escuela Particular “Santa Marianita de Jesús” del Cantón Pujilí, ha sufrido una serie de cambios y transformaciones ante la implantación del sistema de evaluación quimestral.

1.1. Formulación del Problema

¿Cuáles son las ventajas y limitaciones ante la implantación del sistema de evaluación quimestral en el clima laboral de los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana De Jesús” del Cantón Pujilí en el año lectivo 2.013 – 2.014?

1.2. Sistematización del Problema (Interrogantes de la investigación):



- ¿Cuál es el nivel de adaptación de los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí, al nuevo sistema de evaluación quimestral?
- ¿Qué enfermedades son las más comunes en los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana De Jesús” del Cantón Pujilí, a causa de su alimentación fuera del hogar?
- ¿Cuáles son las ventajas y limitaciones de los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana De Jesús” del Cantón Pujilí, con respecto al nuevo horario?
- ¿Qué ventajas o desventajas se generan en los estudiantes a causa de los cambios en la escala de calificaciones?
- ¿Cómo se desarrollan las relaciones interpersonales entre docentes y dicentes?
- ¿La comunicación entre todos los involucrados favorece el clima laboral?

1.3. Delimitación espacial, temporal y características de la investigación

- Área: Educación.
- Aspectos: El sistema quimestral y el clima laboral.
- Lugar: Pujilí, Provincia de Cotopaxi.
- Sector: Calles Álvarez y Morales (Barrio La Dolorosa).
- Tiempo: Año 2014.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Conocer la relación existente entre la implantación del sistema de evaluación quimestral y el clima laboral de los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar los problemas suscitados en la adaptabilidad de los docentes, a causa de la implantación del nuevo sistema de evaluación quimestral en la Escuela Particular “Santa Mariana De Jesús” del Cantón Pujilí.
- Determinar las ventajas y desventajas sobre la adaptación de los docentes al nuevo sistema laboral.
- Elaborar una propuesta de solución al problema.

1.5. Justificación

Conveniencia:

La relación entre la implantación del sistema de evaluación quimestral y el clima laboral de los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí, se determinará, aplicando entrevistas y cuestionarios a la muestra considerada, ésta permitirá conocer las ventajas y desventajas que se han presentado con los docentes a causa de esta nueva implantación en el sistema educativo.

Relevancia Social:

La relación entre la implantación del sistema de evaluación quimestral y el clima laboral de los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí, servirá de una trascendencia sin igual para la educación del Cantón Pujilí ya que sus docentes que serán los beneficiarios podrán solucionar sus problemas encontrados y permitirá mejorar el sistema educativo actual.

Importancia Política:

El Ministerio de Educación del Ecuador, según la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su art. 146 del régimen escolar del año lectivo indica: “Que el año lectivo se debe desarrollar en un régimen escolar de dos quimestres en todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y particulares debiendo tener una duración de 200 días de asistencia obligatoria de los estudiantes para el cumplimiento de actividades educativas contados desde el primer día de clases hasta la finalización de los exámenes del segundo quimestre”.

Importancia Teórica:

Al realizar la evaluación de los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana De Jesús” del Cantón Pujilí, se podrán determinar problemas en los docentes ante la implantación del nuevo sistema educativo quimestral, permitiendo así proponer soluciones que estén orientadas al mejoramiento de la enseñanza.

Utilidad Metodológica:

La implantación del nuevo sistema educativo por quimestres en la Escuela Particular “Santa Mariana De Jesús” del Cantón Pujilí, permitirá a los docentes realizar la evaluación a los estudiantes en dos grandes períodos de 5 meses, debiendo los docentes aplicar la hora pedagógica que es el período de tiempo de por lo menos 40 minutos en cada hora que les permite a los docentes cumplir con la educación por

competencias, en tal razón esta implantación del sistema quimestral será de gran utilidad para el proceso educativo pero presentará una serie de afectaciones al clima laboral de los docentes.

Beneficiarios:

Es de mucha importancia la investigación porque permitirá conocer todos los problemas en los que se ha visto afectado el clima laboral de los docentes y determinar así hasta donde es capaz de desarrollar el proceso educativo en cuanto a planificación de actividades que permitan el mejoramiento continuo en pos de la calidad de la educación en la Escuela Particular “Santa Mariana De Jesús” del Cantón Pujilí.

Alcance y/o Limitaciones:

Dentro del clima laboral se ve afectado el personal de docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana De Jesús” del Cantón Pujilí, es así que la investigación se justifica con el afán de proponer correctivos necesarios ante los problemas que se han presentado dentro del proceso educativo.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Es menester hacer referencia a la necesidad de determinar los problemas que se han presentado en el clima laboral de los docentes ante la implantación del nuevo sistema educativo quimestral, permitiendo así mejorar el sistema de evaluación por medio de estándares e indicadores de desempeño del docente en la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí en el año lectivo 2.013 – 2.014.

La necesidad imperiosa del estudio de este tema, parte fundamentalmente del Departamento de Evaluación de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí, en donde a partir de la implantación del sistema de evaluación quimestral se establece una valoración de 10/10 actividad que no ha tenido un proceso de capacitación para los docentes, presentando diferencias en cuanto a puntajes de una misma materia en diferentes paralelos, otra actividad que se ha visto afectada es la implementación de nuevos horarios para los docentes, que ha afectado principalmente al sistema digestivo de los mismos ya que el consumo de los alimentos se realiza en horarios diferentes a los acostumbrados, es decir se ha realizado esta implantación por parte del Ministerio de Educación con el nuevo Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural sin una previa capacitación e introducción del sistema de evaluación quimestral para los docentes afectando así su desempeño profesional.

Esta información fue proporcionada en la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí en el año lectivo 2.013 – 2.014.

2.2. Marco contextual y prognosis

Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

Los Estándares de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos.

2.3. Indicadores de calidad educativa

Los **indicadores de la calidad educativa** definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa.

Los **Indicadores de calidad de la educación**, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

La docencia es una actividad profesional con gran complejidad, por lo cual requiere ser conceptualizada a partir de su contexto, debido a que es influida, entre otras variables, por la filosofía de la institución en la cual se realiza y el nivel educativo en la que se ejerce.

El artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, hace referencia a los componentes del sistema educativo que deben ser capacitados ante la implantación del nuevo sistema de evaluación quimestral:

- Aprendizaje: incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas.
- Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos).
- Gestión de establecimientos educativos, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas fiscomisionales y particulares. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos que se entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

Además, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deberá evaluar el desempeño institucional de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establecerá la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa, elaborado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

2.4. Fundamentaciones

2.4.1 Filosófica

Dentro del Régimen Escolar en el título V del año lectivo en su art. 146 indica que: El año lectivo se debe desarrollar en un régimen escolar de dos (2) quimestres en todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y particulares, y debe tener una duración mínima de doscientos (200) días de asistencia obligatoria de los estudiantes para el cumplimiento de actividades educativas, contados desde el primer día de clases hasta la finalización de los exámenes del segundo quimestre.

El año lectivo en las instituciones educativas públicas, fisco misionales y particulares debe empezar la primera semana de mayo en el régimen de Costa y la primera semana de septiembre en el régimen de Sierra, salvo

situaciones de emergencia oficialmente declaradas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Son imputables al año lectivo, como actividades educativas de régimen escolar, las siguientes: clases, evaluaciones y programas educativos reconocidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. El resto de actividades educativas deben constar en el cronograma de actividades del establecimiento y no pueden exceder del cinco por ciento (5 %) de los doscientos (200) días fijados como obligatorios para el año lectivo.

La programación semanal, con el número de períodos de clases para cada uno de los niveles y sub niveles en las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y particulares, no puede ser inferior a la carga horaria asignada en el currículo nacional vigente, salvo en casos debidamente justificados que deben ser remitidos, para su aprobación, al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, que para el efecto debe emitir una normativa especial.

La hora pedagógica es la unidad de tiempo mínima en la que docentes y estudiantes desarrollan actividades de aprendizaje destinadas a cumplir con lo prescrito en el currículo. Este período debe ser de por lo menos cuarenta (40) minutos desde el subnivel de Básica Elemental en adelante.

2.5. Legal

La investigación se fundamenta en los aspectos legales de acuerdo:

- Constitución Política de la República del Ecuador (Art. 26).
- Sistema Nacional de Educación (Art. 343)
- Reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Carta Suprema (Art. 344)

- Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE.

2.6. Educación

Se entiende por educación a la formación integral del individuo desde su nacimiento y durante el transcurso de su vida.

Es la presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes, se encarga de ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar nuestros valores, fortaleciendo la identidad nacional.

La educación se refiere a la influencia ordenada y voluntaria ejercida sobre una persona para formarle o desarrollarle; de ahí que la acción ejercida por una generación adulta sobre una joven para transmitir y conservar su existencia colectiva. Es un ingrediente fundamental en la vida del hombre y la sociedad, la misma que apareció en la faz de la tierra desde que apareció la vida humana. Es la que da vida a la cultura, la que permite que el espíritu del hombre la asimile y la haga florecer, abriéndole múltiples caminos para su perfeccionamiento.

Etimológicamente, la educación tiene dos significados: educare que significa conducir, llevar a un hombre de un estado a otro; y educere que significa extraer, sacar algo de dentro del hombre, esta noción etimológica revela dos notas de la educación: por un lado, un movimiento, un proceso y, por otro, tiene en cuenta una interioridad a partir de la cual van a brotar esos hábitos o esas formas de vivir que determinan o posibilitan que se diga que una persona está educada. La educación significa, entonces, una modificación del hombre, un desenvolvimiento de las posibilidades del ser. Esta modificación no tendría sentido si no implicara una mejora. En otras palabras, toda educación es una perfección. Sin embargo, no toda perfección es educación, ya que existe en el hombre una perfección

que surge de una evolución espontánea del ser. Dado que la educación presupone una influencia extraña, una dirección, una intención, se la define como un perfeccionamiento intencional de las funciones superiores del hombre, de lo que éste tiene de específicamente humano.

Es a través del perfeccionamiento inmediato de las capacidades humanas, que se logra el perfeccionamiento inmediato de la persona, se debe diferenciar entre educación e instrucción; la instrucción consiste en la transmisión de conocimientos. La educación contiene a la instrucción, pero trasciende los planteos académicos, piensa en la persona y en todos los hombres y mujeres como comunidad.

Para comprender el conocimiento y utilización de la disciplina denominada educación, intentaremos primeramente abordar de manera operativa y simplificada un concepto sobre ella. Dado que la educación y el ámbito de la didáctica educativa, se desarrolla principalmente en un sistema formal, proponemos la siguiente definición:

GRAIC, Grace, (2004)

“La educación debemos entenderla como la herramienta social y de naturaleza pedagógica para generar mujeres y hombres libres, para una sociedad libre. La educación y el sistema educativo, con su espacio privilegiado, la escuela, nos permiten desarrollar aprendizajes en un contexto pertinente donde el alumno recibe de forma sistemática, coherente y secuencial con su desarrollo psico-biológico, herramientas cognitivas y axiológicas, para intervenir en su yo y modificar su conducta, con miras a transformarlo en un ser reflexivo, crítico y participativo”.

Debemos indicar que la educación es un proceso permanente y sistemático y propende la formación integral del individuo.

PIAGET: Indica:

“Educación es forjar individuos capaces de una autonomía intelectual y moral, que respeten esta autonomía del prójimo, en virtud precisamente de la regla de la reciprocidad”. MEC: (2007)

Analizando esta situación nos damos cuenta que en realidad la educación es aquella que permite la formación integral del individuo para que se desenvuelvan satisfactoriamente en la vida, para que exista una buena educación es necesario la enseñanza y el aprendizaje significativo que le servirá al individuo para que se desarrolle en la vida.

2.7. Aprendizaje significativo

El aprendizaje es considerado como lo más básico y complejo del proceso psicológico, nos permite adaptarnos de acuerdo a los requerimientos de cualquier circunstancia; percibimos la información acerca del medio que nos rodea, nuestra mente se apropia de todo y lo ponemos en disponibilidad para el presente y el futuro.

PETERSON: (2010)

Respecto a esto, señala que “Para los seres humanos, el aprendizaje constituye la base que prácticamente todo lo concierne al comportamiento”. Este moldea nuestros motivos y nuestras emociones, provee la base para el pensamiento, determina nuestras actividades sociales y marca nuestras posibilidades

2.8. Competencia y colaboración

La competencia es una forma de motivación basada en el mejoramiento personal. La cooperación es una actividad orientada al grupo en el que el individuo colabora con los demás para alcanzar una meta común.

Estas dos actividades de ninguna manera se incluyen mutuamente; ambas implican un grado considerable de interacción dentro del grupo, la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, que constituye un

área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir.

- El Sistema Nacional de Educación, según lo prescribe el **artículo 343** de este mismo ordenamiento, tiene como finalidad el desarrollo de las capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de los conocimientos, las técnicas, los saberes, las artes y la cultura.
- Con la intención de garantizar, desarrollar y profundizar los derechos y obligaciones constitucionales en el ámbito educativo, se implantó el nuevo sistema de evaluación quimestral.
- También define los principios y fines que orientan la educación en el marco del buen vivir, de la interculturalidad y de la plurinacionalidad, y contiene la regulación esencial sobre la estructura, los niveles, las modalidades y el Modelo de Gestión del Sistema Nacional de Educación, así como la participación de sus actores;
- Que es una obligación primordial del Estado garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del sistema educativo, que conlleve la prestación de un servicio educativo en procura del interés público.
- Que, para cumplir este deber y precautelar el efectivo goce del derecho a la educación de las personas, es imprescindible complementar, con la debida fundamentación técnica educativa, los preceptos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Presentándose de esta manera la necesidad imperiosa del estudio de los problemas de los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí, ante la implantación del nuevo sistema educativo quimestral, permitiendo así proponer soluciones que estén orientadas al mejoramiento de la enseñanza.

2.9. Clima laboral

El clima laboral o también denominado clima organizacional es uno de los factores que más aporta al logro de mejores resultados, en una escuela en la cual ya opera una adecuada disciplina laboral.

Se puede decir que el clima laboral es el conjunto de variables que incide en la forma como percibimos y nos sentimos en relación a nuestro trabajo y a las circunstancias en las cuales lo llevamos a cabo. Estas variables incluyen, por ejemplo, el estilo de supervisión que ejerce el director, la relación que establece con su personal y las reglas del juego, que fija para el trabajo colectivo, por lo que estos temas están inevitablemente ligados. También incluyen una dimensión personal: somos nosotros, con nuestra historia y nuestras particulares características, quienes reaccionamos con agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia ante un estilo de supervisión más autoritario o más permisivo; quienes nos sentimos más cómodos en un trabajo desafiante o en uno predecible y rutinario. Se puede decir que estas percepciones y sentimientos son subjetivos, y que para cumplir responsablemente con nuestras obligaciones laborales, sólo se requiere voluntad y autodisciplina, pero ¿qué duda cabe que nuestra productividad y nuestra creatividad se ven influidas por nuestro estado de ánimo! Éste, a su vez, depende del ambiente humano en el que nos desenvolvemos: cuando entre colegas prima la envidia, cuando no tenemos claridad respecto a lo que el jefe espera de nosotros y nuestras sugerencias no reciben respuesta, incluso cuando nos levantamos en las mañanas para ir al trabajo, se nos hace difícil; funcionamos a un nivel de cumplimiento mínimo y tomamos al vuelo cualquier oportunidad para buscar nuevos horizontes laborales. Es por eso que algunos de los indicadores del mal clima en las escuelas, son el ausentismo y la alta rotación del personal.

En cambio, cuando creemos en nuestro proyecto de escuela, cuando nos sentimos reconocidos, apoyados y a la vez desafiados por nuestros directivos, cuando formamos parte de un equipo que persigue un sueño

común, damos mucho más de nosotros de lo que habíamos imaginado. Nuestros escasos recursos se multiplican gracias a nuestro ingenio colectivo, nuestra buena voluntad permite sortear obstáculos con una sonrisa, y nuestro entusiasmo mueve montañas. Para los que trabajan en un entorno vulnerable y están sometidos a muchas demandas y presiones, el buen clima laboral ayuda a mantener la salud mental y a resistir el desgaste emocional que, de otra manera, podría conducirlos a la depresión y a enfermedades psicosomáticas relacionadas con el estrés.

Pero eso no es todo. La efectividad organizacional también depende en alguna medida del clima laboral. Cuando en una escuela prima un ambiente de desconfianza y hay malas relaciones interpersonales, el trabajo en equipo se dificulta; los profesores tienden a trabajar aislados o integrar algún subgrupo; cuesta pedir ayuda para no quedar mal ante los demás y también cuesta corregir los errores, ya que los que obtienen resultados exitosos se guardan la receta para sí, y los otros se encierran en una actitud defensiva y refractaria a todo tipo de críticas. La escuela, como organización, no aprende de sus logros y fracasos.

Si el clima laboral es muy deficiente, también puede suceder que los profesores se desautoricen unos a otros, delante de los alumnos. Esto empeora los problemas disciplinarios, ya que los alumnos perciben estos desacuerdos y tienden a favorecer al profesor más permisivo, lo que dificulta aún más la labor de quienes eligen el camino difícil de la exigencia y el rigor. La internalización de normas y hábitos en los niños, requiere del acuerdo y apoyo mutuo de los adultos, y si el mal clima laboral dificulta que se produzcan estos acuerdos también afectará al desarrollo educativo en este nuevo cambio de la educación por quimestres, es la disciplina de los alumnos la que se resiente.

Para un directivo a veces es difícil distinguir qué necesita su personal para sentirse y trabajar a gusto en la escuela, y en un mismo

establecimiento puede haber percepciones radicalmente diferentes sobre el clima imperante.

Es necesario darse cuenta de cierta empatía para identificar qué factores del entorno laboral aportan satisfacción o generan insatisfacción, y en qué medida esos elementos están o no presentes en un ambiente laboral concreto para los docentes.

Hay variadas formas de conocer el nivel del clima laboral en una escuela. Una medida básica es mantener ojos y oídos abiertos a las preocupaciones del personal. Puede ser útil entrevistar sistemáticamente, sobre este punto, a quienes se retiran de su escuela: como no tienen nada que perder, es posible que se permitan hablar con mayor franqueza sobre lo que les incomodaba de su trabajo. Sin embargo, si se quiere conocer en forma detallada y objetiva el nivel de satisfacción del personal con sus condiciones de trabajo, tendríamos que desarrollar y aplicar una encuesta de clima laboral.

2.10. Dimensiones del clima laboral

Existen 9 dimensiones del clima laboral definidas por los autores Litwin y Stringer, cada dimensión da lugar a una serie de preguntas relacionadas.

Estructura: Esta dimensión se refiere a la percepción que las personas tienen sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que enfrentan en la escuela. Extremos: Un exceso de normas y pautas genera un clima burocrático donde hay conductos regulares y procedimientos complicados para todo, que no se pueden pasar a llevar bajo ninguna circunstancia. O bien, puede que exista poca estructura en el establecimiento; que no estén claras, por ejemplo, las relaciones de dependencia entre cargos y los ámbitos de competencia de cada uno; que no existan criterios comunes respecto a las medidas a tomar ante una falta disciplinaria, etc.

Responsabilidad: Se refiere a la autonomía que las personas tienen para tomar decisiones relacionadas con su trabajo. Extremos: Un trabajo con mayor responsabilidad sería aquel en el cual el jefe supervisa que se cumplan los objetivos propuestos, pero deja libertad a sus subordinados para escoger los medios para llegar a la meta y para organizar su propio trabajo; el trabajador siente que es su propio jefe. Un trabajo con baja responsabilidad, implicaría tener un jefe que, por decirlo así, constantemente mira por encima del hombro para ver qué está haciendo cada miembro de su personal, y que exige que se le consulte previamente cada paso.

Recompensa: Es la medida en que el personal percibe que un trabajo bien hecho es adecuadamente recompensado. Esto incluye tanto las recompensas materiales (sueldo justo, bonos) como las simbólicas (felicitaciones públicas, anotación positiva en la hoja de vida, etc.). Extremos: Un estilo de gestión reforzante, en el que existen mecanismos que permiten identificar el desempeño destacado; el equipo directivo está atento a la labor de cada uno y brinda reconocimiento oportuno y proporcional a quien se esfuerza y obtiene logros. Lo contrario sería una gestión donde sólo se castiga el mal desempeño, o donde tanto el bien como el mal desempeño se dejen pasar, sin consecuencias de ningún tipo.

Desafío: Es la medida en que los docentes perciben que la escuela los convoca a ser cada vez mejores. Extremos: una escuela en constante evolución, donde el director propone objetivos ambiciosos, invita a los docentes a buscar material innovador, reflexionar sobre su práctica y mantenerse actualizados, y donde éstos tienen permiso para ensayar nuevos métodos, sabiendo que quizás no todos resulten igualmente productivos (o sea, donde se pueden correr riesgos calculados). En el extremo opuesto, una escuela en la que el trabajo es rutinario, donde sólo se implementan soluciones probadas para los problemas, y lo nuevo o diferente es visto con cierta sospecha.

Relaciones: Se refiere a la percepción que el personal tiene, respecto a las relaciones interpersonales y al ambiente emocional que prima al interior de la escuela; tanto entre pares, como entre diferentes estamentos; a nivel de grupos formales como de grupos informales. Extremos: Buenas relaciones interpersonales, lazos de afecto y lealtad versus ambiente de desconfianza y antagonismo; presencia de subgrupos excluyentes, intrigas, descalificaciones recíprocas, etc.

Cooperación: Es la percepción que tiene el personal, del grado de apoyo e información que recibe de parte de sus compañeros y jefes. Extremos: Alta disposición a trabajar en equipo, compartir información y prestarse apoyo mutuo de los integrantes de la comunidad escolar vs., una actitud individualista, competitiva o indiferente a las necesidades de los demás, en la mayoría del personal.

Estándares: Es la percepción del personal, respecto al nivel de desempeño que la escuela espera que ellos alcancen. Extremos: Se espera que todos los profesores desarrollen su trabajo con un alto nivel de profesionalismo y lo lleven a cabo en forma impecable, obteniendo resultados elevados vs., un nivel de logros esperado bajo y tolerancia con el desempeño descuidado con el lema "Haga lo que pueda, como pueda no más.

Conflicto: Esta dimensión no se refiere a la existencia de conflictos sino a la forma cómo éstos se manejan: si hay o no libertad, en la escuela, para plantear los problemas abiertamente y expresar opiniones discrepantes, ya que ello permite sacar los conflictos a la luz y resolverlos. Extremos: Directivos y docentes valoran la franqueza y estimulan el pensamiento divergente e incluso crítico; abordan los problemas apenas se presentan vs., se prefiere mantener una apariencia de consenso y los problemas se barren debajo de la alfombra; la gente se informa a través de rumores y se cuida de no manifestar opiniones potencialmente impopulares.

Identidad: Es el sentimiento de formar parte de la escuela, de ser un miembro valioso del equipo; de que los objetivos personales y los de la escuela están alineados. Extremos: Personal con la camiseta puesta, que

se enorgullece de los logros de la escuela y se toma los problemas existentes como un desafío personal, versus personal descomprometido e indiferente con respecto a la suerte de la escuela y sus integrantes, que se iría apenas tuviera una mejor oferta.

Cada una de estas dimensiones se puede explorar mediante un conjunto de preguntas apropiadas.

- ¿Cómo mejorar el clima laboral?.

Cada escuela tiene necesidades diferentes respecto a este punto.

- ¿Identificar las áreas más críticas y orientar las líneas de acción que sean más aconsejables, en cada caso?

Se deben tomar las siguientes acciones.

- Compartir al personal el cambio deseado.
- Proponga a su equipo metas desafiantes; comparta con ellos el sueño de la escuela que podrían llegar a construir entre todos. Cuando el objetivo que se persigue es valioso, hay mejor voluntad para resolver los problemas.
- Demuestre a sus docentes que este sueño es posible: otras escuelas tanto o más carentes que la suya lo han logrado. Inspirar en el personal también pasa por otras actitudes que un director puede y debe modelar: una conducta ética, coherencia entre lo que predica y lo que practica, y un optimismo contagioso que ayude a sobrellevar las dificultades que inevitablemente se presentarán.
- Cultive la buena comunicación y la participación mediante el compartir información relevante, escuchar a los demás, estar disponible para responder consultas, alentar la expresión de dudas y resolverlas, pedir sugerencias y opiniones, ser claro al pedir y al prometer, parar los rumores y exigir que los miembros de su equipo se digan las cosas de frente, son prácticas que mejoran la comunicación y propician un buen clima.

Sea reforzante: Reconozca y destaque con generosidad los aportes de otros. Sea específico y oportuno (mientras menos tiempo pase entre la acción destacada y sus felicitaciones, más efectivas son éstas).

Recuerde que los elogios deben ser públicos y los llamados de atención, en la privacidad de una oficina y nunca mientras uno está enojado; es mejor esperar a estar completamente calmado.

Brinde un tratamiento diferenciado a su personal. Ser imparcial no significa tratar a todo el mundo igual; como seres humanos tenemos diferentes preferencias, necesidades, fortalezas y debilidades, y un jefe que se preocupa del clima laboral, se da el trabajo de conocer a su personal y adecuar su trato a las particularidades de cada uno. Hay quien necesita ser desafiado y quien requiere ser alentado, hay quien prefiere espacio para desplegar su iniciativa y creatividad y quien necesita recibir instrucciones detalladas y agradece tener un jefe cercano a quien acudir con frecuencia. Lo mismo ocurre con la asignación de responsabilidades: colocar a la persona adecuada a cargo de una tarea, así mejora la satisfacción y el clima laboral.

Clarifique aspectos normativos y organizacionales. Si es necesario, revise, simplifique y ponga al día las normas que rigen la convivencia interna de la escuela y las responsabilidades de cada uno (reglamento interno del personal, organigrama de la escuela, descripción de funciones, etc.); luego, publique y difunda las nuevas reglas del juego, a todo nivel. Póngase de acuerdo con los docentes en los criterios básicos que orientan el trabajo conjunto, y luego aplíquelos en forma consistente e imparcial.

Cuide el entorno físico. Es mejorar la calidad del entorno en el que trabajan los profesores, mediante una estufa en invierno, un ventilador en verano, cortinas en las ventanas, plantas, una mano de pintura, etc., muestra a su personal que Ud. se preocupa por su bienestar.

2.11. Convivencia del desarrollo personal y social

CRAIC, J Grace: (2010) Indica:

El desarrollo social o conducta social es el comportamiento o conducta dirigido hacia la sociedad o que tiene lugar entre miembros de la misma

especie. Los comportamientos o conductas que se establecen como relaciones inter específicas involucran a miembros de diferentes especies y por lo tanto no se consideran sociales. Mientras muchos comportamientos sociales inter específicos son parte de una comunicación, pues provocan una respuesta o cambio de comportamiento del receptor, sin actuar directamente sobre él; la comunicación entre miembros de diferentes especies no se considera comportamiento social. La forma más original del comportamiento social humano es el lenguaje humano **p. 313**

El desarrollo personal consiste en una actividad constante del individuo consigo mismo y en relación con los demás para conseguir un óptimo estado de salud, mantener su vitalidad y motivación personal para modificar sus conductas y costumbres, permitiéndole vivir con éxito y satisfacción en un mundo en constante cambio.

El desarrollo personal implica desarrollar la autoestima, autodirección, autoeficacia y excelencia personal, conducentes a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social. Esta realización personal debe proyectar lo mejor de sí sobre los otros. El desarrollo personal y social se convierte en terrenos fértiles para el aprendizaje, la excelencia profesional y ética, la salud, la productividad y el progreso individual, organizacional y social.

En resumen, el desarrollo personal es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.

Según mi criterio y de acuerdo a lo que indica el autor la conducta social debe primar en las personas para desarrollarnos frente al convivir

social ya que las personas somos causa y efecto de la sociedad y por lo tanto nuestros actos deben estar regidos por las normas y conductas sociales mediante una buena comunicación entre sus miembros para salir adelante en procura del desarrollo de la sociedad a la cual nos pertenecemos.

2.12. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el sistema quimestral y el clima laboral de los docentes en la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí en el año lectivo 2.013 – 2.014.

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la implantación del sistema quimestral y el clima laboral de los docentes en la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del Cantón Pujilí en el año lectivo 2.013 – 2.014.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. Por el propósito

La investigación se desarrolló en base a la aplicación de la teoría a la práctica en razón de que el problema, objeto de estudio fue práctico.

3.1.2. Por el nivel de estudio

La investigación fue correlacionada porque fundamentalmente se trata de establecer relaciones de asociación o correlación entre las variables objeto de estudio.

3.1.3. Por el lugar

Esta investigación es de campo, pues se realizó en el lugar que se desarrollan los acontecimientos, en contacto directo con quienes son los gestores del problema que se investigó. Se obtuvo información de primera mano en forma directa de los docentes y directora del plantel.

3.2. Métodos de investigación

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos.

- **Método Analítico Sintético**

Se empleará este método en razón de que de su estudio permitirá conocer los aspectos más importantes que los docentes han experimentado con el nuevo sistema quimestral en la Escuela Particular Santa Mariana de Jesús, que es la problemática presentada, luego se pasa a la descripción que implica identificar las partes del problema, comprensión de las mismas, explicación, establecimiento de relaciones, para luego empleando la síntesis, reconstruir e integrar las partes del estudio científico. Este método será de gran utilidad especialmente en el desarrollo de la teoría científica.

- **Método descriptivo**

Como el nombre lo indica este método permitió describir una realidad completa en su totalidad y adquirir un dominio cognoscitivo acerca del problema de investigación. De tal manera que utilizando el método descriptivo se desarrollarán un proceso heurístico completo, partiendo de la definición del problema, la medición, la organización y el análisis de los datos hasta llegar a conclusiones y soluciones prácticas de valor y trascendencia científica y social.

- **Método científico**

Como toda investigación se aplicará el método científico que es el que está sujeto a comprobación y ayuda a la ciencia sobre causas que permiten llegar al conocimiento verdadero de las cosas.

3.3. Técnica de investigación

Las técnicas que se utilizan en la investigación son la encuesta que consta de un cuestionario, el mismo que sirve de enlace entre los objetivos de la investigación y la realidad estudiada. La finalidad del cuestionario es obtener de manera sistemática información de la muestra investigada, sobre las variables objeto de estudio.

Esta información generalmente se refiere a lo que las personas encuestadas son, hacen, opinan, sienten, esperan, aman o desprecian, aprueban, o desaprueban, a los motivos de sus actos etc.

3.4. Diseño por la dimensión temporal

El trabajo de investigación fue realizado con la participación de 15 docentes de la Escuela Particular "Santa Mariana de Jesús"

3.5. Universo y Muestra

El universo o población está constituido por:

Tabla 1 Universo

INFORMANTES	FRECUENCIA
DIRECTIVOS	1
DOCENTES	15
ESTUDIANTES	236
TOTAL	252

Para la presente investigación se trabajó con la totalidad de los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús”.

Procesamiento de datos

Los datos recogidos se transformaron siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información recogida, es decir limpieza de la información defectuosa, contradictoria, incompleta, no pertinente.
- Repetición de la recolección en ciertos casos individuales para corregir falla de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de la hipótesis.
- Estudio estadístico de datos para la presentación de resultados.
- Representación gráfica de los resultados por medio del programa computacional Excel siendo los gráficos en barras o pastel.

El análisis de los resultados se basa en estadísticas que nos dan la pauta para realizarlos, así:

Según HERRERA Luís y otros (2008), los datos recogidos se representan de la siguiente manera:

- Análisis de los resultados estadísticos, resaltando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados con apoyo del Marco Teórico
- Comprobación de Hipótesis
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones


a. Determinación de variables de investigación**Variables de investigación**

- Implantación del sistema quimestral.
- Clima laboral de los docentes.

b. Operacionalización de variables

Tabla 2. Operacionalización de las Variables de investigación.

1) Sistema quimestral.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍSTRUMENTOS	ITEMS BÁSICOS
<p>1. <u>Sistema de evaluación quimestral:</u> Cada año escolar se dividirá en dos quimestres que sumaran 200 días laborables de clases, cada quimestre tendrá 20 semanas dividido en 4 evaluaciones parciales y 1 examen quimestral. Evaluación sobre 10 puntos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de calificaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el proceso de evaluación. • Obtener resultados positivos de aprendizaje. • Mejorar el sistema educativo. • Controlar el conocimiento adquirido con evaluaciones permanentes. • Implantar un nuevo sistema de evaluación (quimestral). 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas con (preguntas cerradas y abiertas). • Entrevista • Observación directa. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué efectos causo la implantación de este nuevo sistema de evaluación quimestral?. <p style="text-align: right;">Continúa </p>

2) Clima Laboral.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍSTRUMENTOS	ITEMS BÁSICOS
<p>1. Clima laboral de los docentes: También denominado clima organizacional que permite determinar el comprometimiento de los docentes en un establecimiento educativo, considerando las relaciones con los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nivel cultural de los docentes en sus relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar nuevos procedimientos de relación que demuestre los cambios significativos en el clima laboral. Realizar acciones colectivas que permitan la interacción entre los actores educativos. Ejecutar labores de calidad que permitan mejorar el clima laboral. Mejorar el Clima laboral de los docentes. Capacitar con talleres a los docentes para que puedan mejorar el clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas con (preguntas cerradas y abiertas). Talleres de capacitación. Observación directa. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué cambios se presentaron en el clima laboral de los docentes?.

Tabla 3. Operacionalización de los objetivos específicos

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS	CALENDARIO TENTATIVO
<p>Determinar los problemas que existen ante la relación entre la implantación del sistema de evaluación quimestral y el clima laboral de los docentes de la Escuela Particular Santa Mariana de Jesús del Cantón Pujilí, aplicando entrevistas y cuestionarios a la muestra considerada para mejorar la calidad educativa.</p>	<p>1. ¿Determinar los problemas suscitados en la adaptabilidad de los docentes, a causa de la implantación del nuevo sistema de evaluación quimestral en la Escuela Particular “Santa Mariana De Jesús” del Cantón Pujilí</p>	<p>1.1. capacitar a los docentes sobre por parte de las implicaciones que han surgido en el clima laboral 1.2. Socializar con los docentes sobre el nuevo sistema de evaluación 1.3. Realizar talleres de capacitación.</p>	<p>1.1.1 Capacitación de los integrantes del clima laboral (docentes). 1.1.2 Mejorar la adaptabilidad del nuevo sistema de evaluación quimestral.</p>	<p>1.1.1 Hasta el 15-Dic-2014</p>
	<p>2. ¿Establecer los problemas de salud que se han presentado en los docentes por la alimentación en horarios diferentes de los acostumbrados por el</p>	<p>2.1. Elaboración de un cuadro estadístico para determinar las afectaciones médicas que se han presentado en los docentes a causa de la implantación del sistema</p>	<p>2.1.1. Obtener un cuadro estadístico para determinar las afectaciones médicas de los docentes. 2.1.2.</p>	<p>2.1.1 Hasta el 15-Dic-2014</p>

Continúa



nuevo sistema de evaluación quimestral. Proporcionar soluciones coherentes e inmediatas a estas afectaciones médicas.

2.2. Verificar sistemas de calificaciones de los docentes utilizados anteriormente.

<p>3. ¿Adaptar a los docentes en el nuevo sistema de calificación de 10/10 de la Escuela particular “Santa Mariana De Jesús” del Cantón Pujilí?</p>	<p>3.1 Realizar seminarios de forma de evaluación de las diferentes actividades que se desarrollan en clases.</p> <p>3.2 Determinar cambios en promedios ya que se derivan de la evaluación 20/20.</p>	<p>3.1.1 Diseño del sistema de evaluación quimestral.</p>	<p>3.1.1 Hasta el 15-Dic-2014</p>
---	--	--	--

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A LA DIRECTORA DE LA ESCUELA PARTICULAR “SANTA MARIANA DE JESÚS”, HNA. LIC. CARMEN ORELLANA

La entrevista a la Directora del plantel se inicia dando el saludo cordial e indicando las razones de la misma, la cual contesta a las preguntas de la siguiente manera:

1. ¿Cree usted que existe un buen clima laboral en la escuela considerando el desarrollo del currículo quimestral?:

El clima laboral en nuestra institución es aceptable ya que el nuevo sistema educativo permite una nueva adaptación para que no existan muchos desórdenes en el caso de que los hijos de las maestras se encuentran solos en sus hogares sin tener el cuidado de una persona que les ayude en sus hogares lo que incide directamente en el malestar de los docentes.

2. ¿Cómo ha influenciado el clima laboral en el sistema quimestral en los docentes?:

El sistema quimestral ha influenciado notablemente en la vida cotidiana, debido a que los docentes deben realizar actividades extracurriculares en la escuela, si bien es cierto que ya no llevan a realizar actividades en sus hogares, no es menos cierto que los hogares se encuentran desorganizados, no existe el compartir con sus hijos en horas del almuerzo, no saben en donde se encuentran sus niños, muchas veces piden permiso los que viven cerca a sus hogares para conocer la realidad en la que se encuentran, por lo que el clima laboral sufre un pequeño quebrantamiento que poco a poco lo vamos superando.

3. ¿Considera usted que con el nuevo horario de trabajo ha mejorado la calidad de la educación?:

De ninguna manera, si bien es cierto que los trabajos extracurriculares lo realizan en la escuela planifican, preparan material didáctico, dan clases de recuperación y otros aspectos que ayudan a que el maestro ya no lleve a sus hogares a realizarlo, no es menos cierto que existe cierto malestar que definitivamente afecta al clima laboral y existe cierto descontento entre maestros y autoridades externas ante este nuevo horario de trabajo.

4. ¿Cree usted que ha afectado en la salud de los docentes el nuevo horario de trabajo?:

Definitivamente el nuevo horario de trabajo ha afectado en la salud de los docentes, existen malestares estomacales por el cambio de horario de sus alimentos o también porque no se alimentan en debida forma, también se les ve tristes, su autoestima ya no es la misma, sin embargo estoy segura de que se adaptarán y saldrán adelante procurando siempre el mejoramiento de la calidad de la educación.

5. ¿Qué se debe hacer para mejorar el clima laboral?

Para mejorar el clima laboral es necesario estimular a los docentes mejorando sus remuneraciones, cuidando su salud y proporcionándoles una alimentación adecuada y a horas oportunas para evitar que su salud se deteriore, dándoles confianza para que su trabajo no sea a presión, capacitándoles con talleres sobre este nuevo sistema, indicándoles los fines y objetivos que este nuevo sistema persigue y de esta manera mejorar su autoestima y con ello la calidad de la educación.

4.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PARTICULAR “SANTA MARIANA DE JESÚS”.

1. ¿Cree usted que existe un buen clima laboral considerando el currículo quimestral?

CUADRO 1 Clima laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	2	12.50%
A VECES	3	18.75%
NUNCA	11	68.75%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas a los docentes

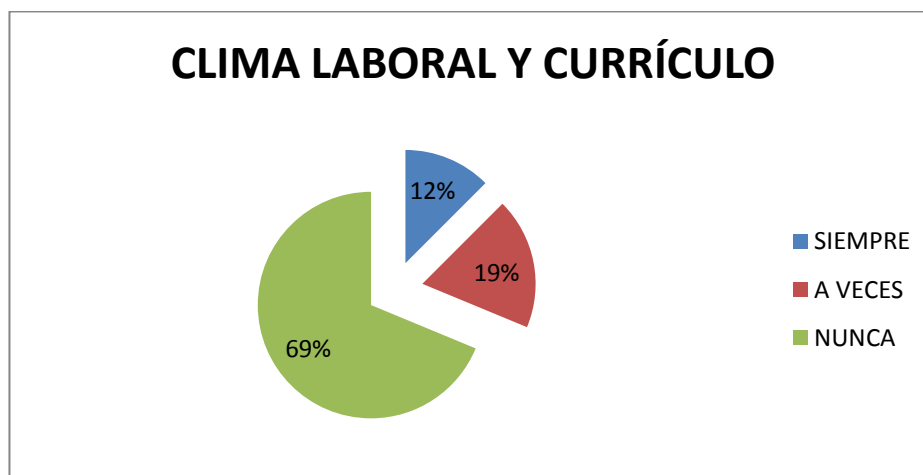


GRAFICO 1 CLIMA LABORAL

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados indican que: el 68.75% de docentes que nunca existe, el 18.75% indica que a veces y el 12.50 % indica que siempre existe un clima laboral con el currículo quimestral.

Por lo que podemos ver en el gráfico nos damos cuenta que es necesario que exista un clima laboral eficiente acorde con el currículo quimestral.

2. ¿Cómo ha influenciado el horario de clases con el sistema quimestral con respecto al clima laboral de los docentes?

CUADRO 2 Nuevo horario escolar

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	3	18.75%
A VECES	1	6.25%
NUNCA	12	75.00%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas a los docentes

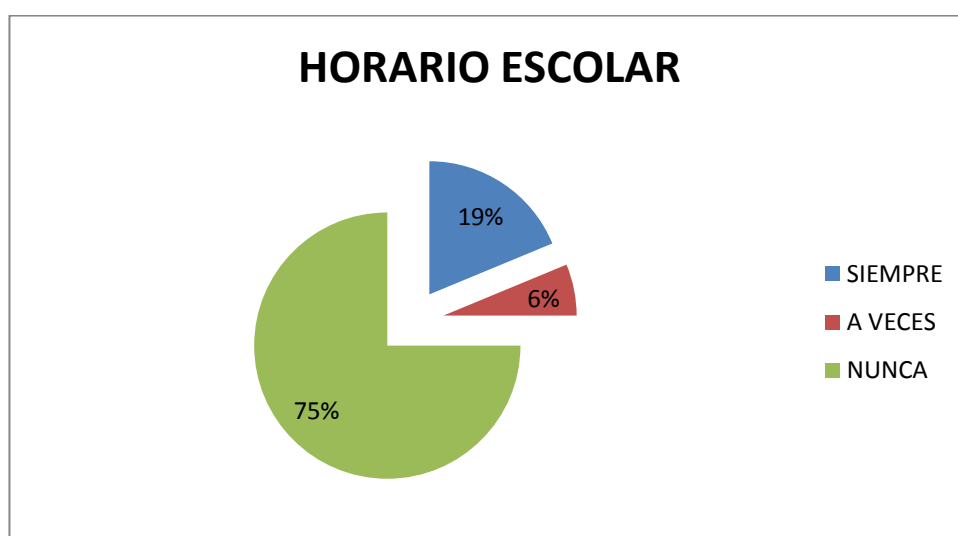


GRAFICO 2 HORARIO ESCOLAR

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados en un 75% de los encuestados afirma que nunca es satisfactorio, el 18.75% afirman que siempre es satisfactorio y el 6.25% indica que a veces es satisfactorio el nuevo horario escolar para los docentes.

Por lo expuesto es necesario que todos los docentes sientan satisfacción con el nuevo horario escolar para lo cual deben estar convenientemente capacitados para su trabajo educativo.

3. **¿Considera usted que con el nuevo horario de trabajo va a mejorar la calidad educativa?**

CUADRO 3 Mejora en la calidad educativa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	4	25.00%
A VECES	3	18.75%
NUNCA	9	56.25%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas a los docentes

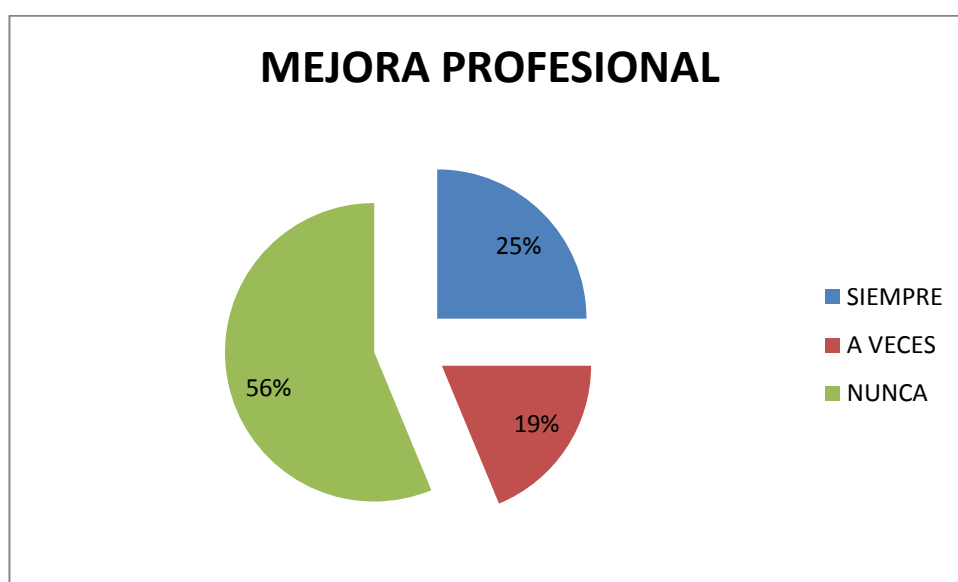


GRAFICO 3 MEJORA PROFESIONAL

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según el 56.25% indica que nunca, el 25.00% indica que siempre y el 18.75% indica que a veces ha mejorado el sistema educativo de acuerdo al nuevo horario de actividades.

De acuerdo a estos aspectos es indispensable que los docentes se capaciten sobre lo más importante del nuevo sistema quimestral en procura de su mejoramiento profesional.

4. ¿Profesionalmente cree ud., que ha afectado en la salud de los docentes el nuevo horario de trabajo?

CUADRO 4 Afectación a la salud de los docentes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	14	87.50%
A VECES	1	6.25%
NUNCA	1	6.25%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas a los docentes

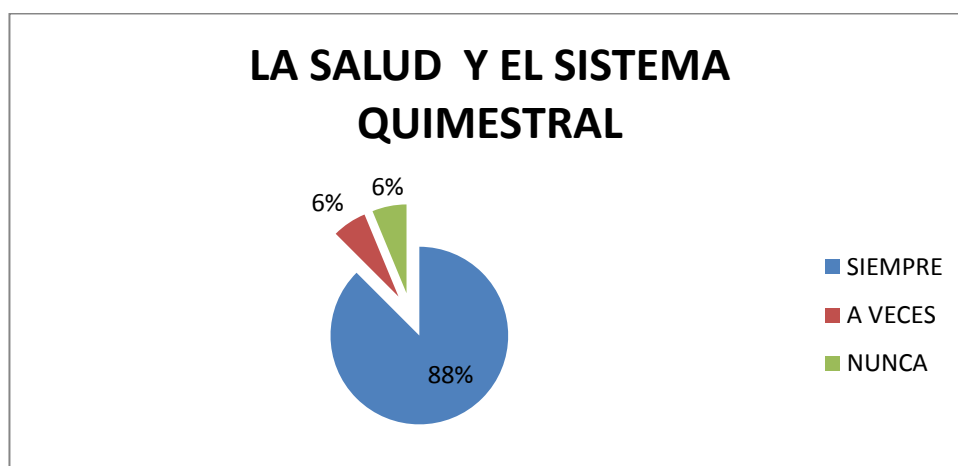


GRAFICO 4 LA SALUD Y EL SISTEMA QUIMESTRAL

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados indican que en un 87.50% siempre, el 6.25% indica que a veces y el 6.25% indica que nunca, ha afectado en su salud el nuevo sistema quimestral.

Por lo indicado nos damos cuenta que la salud de los docentes se ha quebrantado notablemente con el nuevo sistema quimestral por lo que es necesario que la adaptación sea de la mejor manera para evitar este problema.

5. ¿Qué se debe hacer para mejorar el clima laboral y enfrentar los nuevos retos educativos?

CUADRO 5 Como mejorar el clima laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	6	37.50%
A VECES	3	18.75%
NUNCA	7	43.75%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas a los docentes

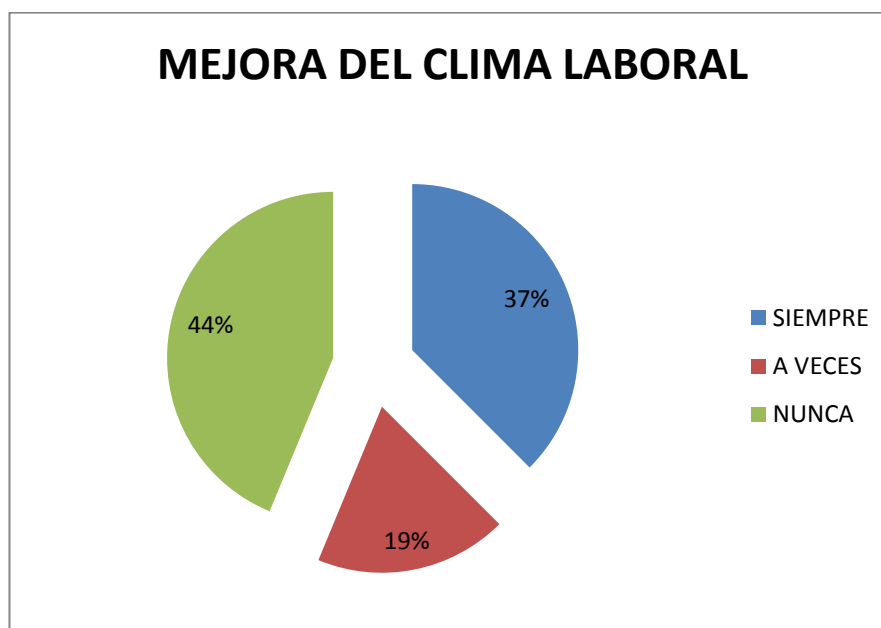


GRAFICO 5 MEJORA DEL CLIMA LABORAL

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 43.75% indica que nunca, el 37.50% indica que siempre y el 18.75% indica q a veces se encuentra capacitado para enfrentar los nuevos retos educativos para mejorar el clima laboral.

Con estos resultados es necesario que los docentes en su totalidad se capaciten para mejorar el clima laboral y poder enfrentar los nuevos retos educativos.

6. ¿Existen buenas relaciones interpersonales en el trabajo diario entre compañeros?

CUADRO 6 Relaciones interpersonales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	3	18.75%
A VECES	5	31.25%
NUNCA	8	50.00%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas a los docentes

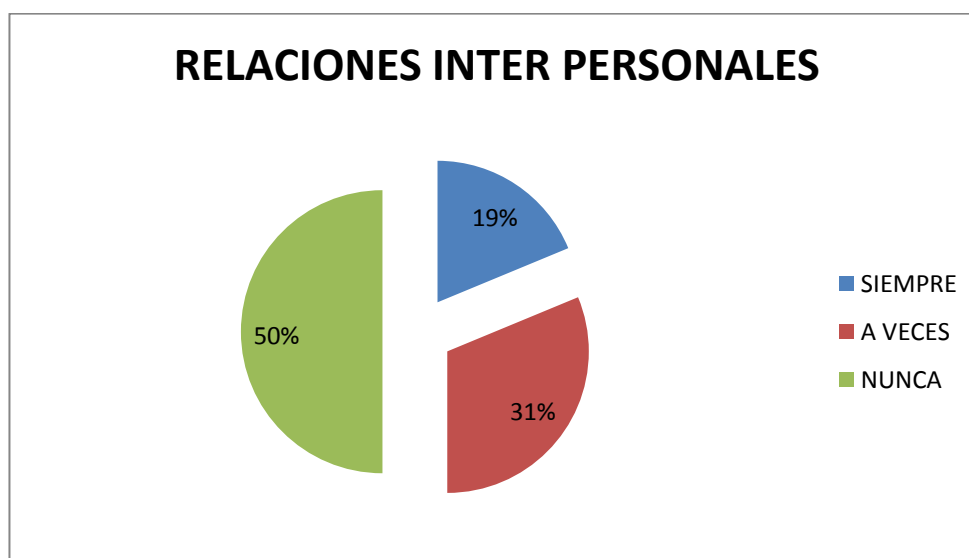


GRAFICO 6 RELACIONES INTER PERSONALES

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de los docentes dicen que nunca, el 31.25% indica que a veces y el 18.75% indican que siempre existen buenas relaciones interpersonales en el trabajo diario entre compañeros.

De acuerdo a los resultados es necesario que existan en su totalidad buenas relaciones interpersonales entre compañeros para que exista un clima laboral óptimo que permita desenvolverse satisfactoriamente en este nuevo sistema quimestral.

7. ¿El nuevo horario afecta a usted y su familia?

CUADRO 7 Afectación a la familia

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	13	81.25%
A VECES	2	12.50%
NUNCA	1	6.25%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas a los docentes

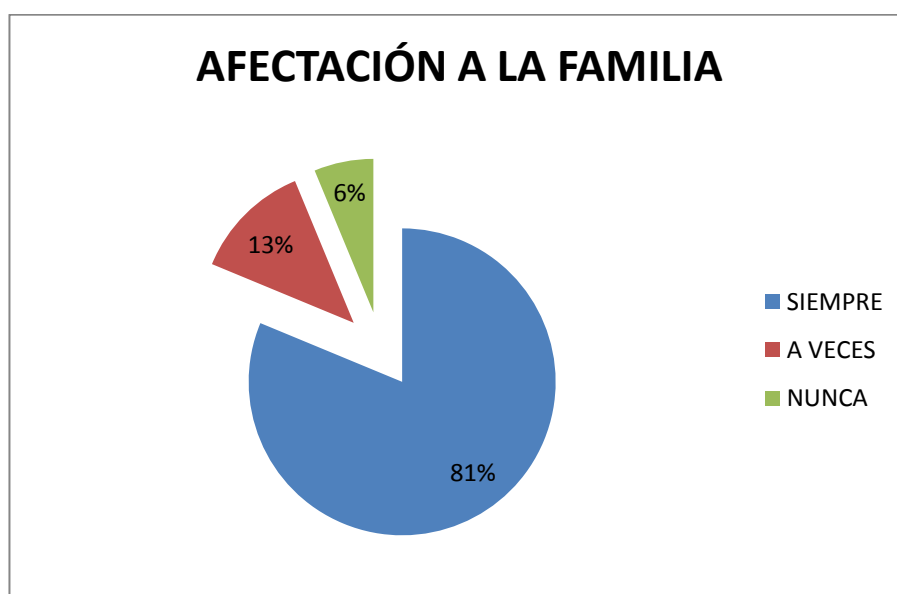


GRAFICO 7 AFECCIÓN A LA FAMILIA

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados demuestran en un 81.25% que siempre, el 12.50% indica que a veces y apenas el 6.25% indican que nunca el nuevo horario afecta al docente y a su familia.

Por esta situación se debe capacitar al docente sobre los aspectos positivos del nuevo horario para evitar que éste afecte a su persona y su familia, tomando correctivos que le ayuden a superar este problema.

8. ¿Cree usted que los estudiantes están conformes con el nuevo sistema de calificaciones?

CUADRO 8 Sistema de calificaciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	8	50.00%
A VECES	2	12.50%
NUNCA	6	37.50%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas a los docentes

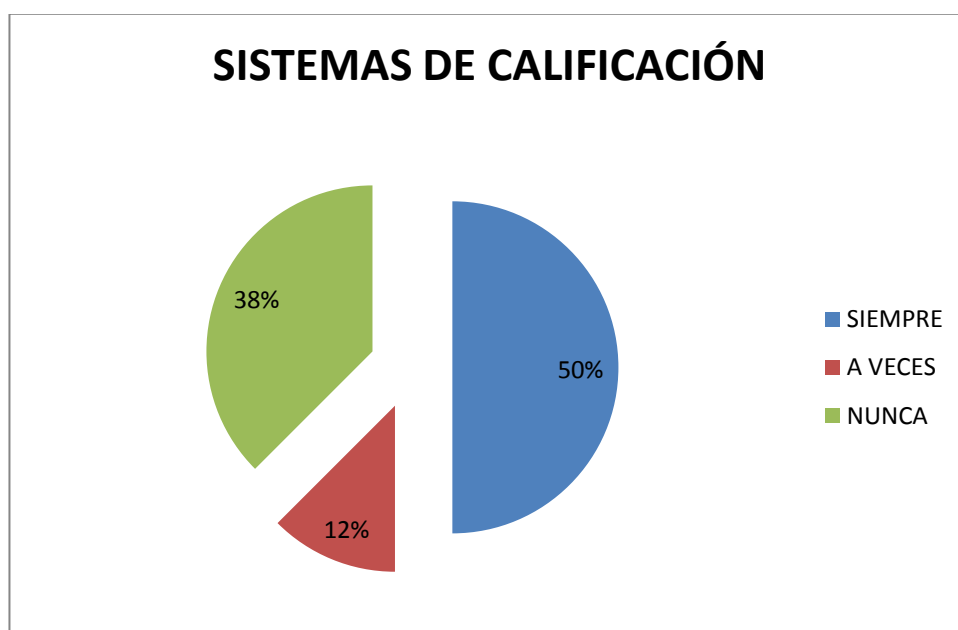


GRAFICO 8 SISTEMAS DE CALIFICACIÓN

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados demuestran en un 50% que siempre, el 37.50% indica que nunca y el 12.50% dice que a veces los estudiantes están conformes con el nuevo sistema de calificaciones.

Por lo indicado nos damos cuenta que los estudiantes deben conocer el nuevo sistema de calificaciones para que mejoren su rendimiento académico.

9. ¿Los distritos educativos le ayudan capacitándole al docente en el nuevo sistema de calificaciones?

CUADRO 9 Distritos educativos y la capacitación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	2	12.50%
A VECES	2	12.50%
NUNCA	12	75.00%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas a los docentes

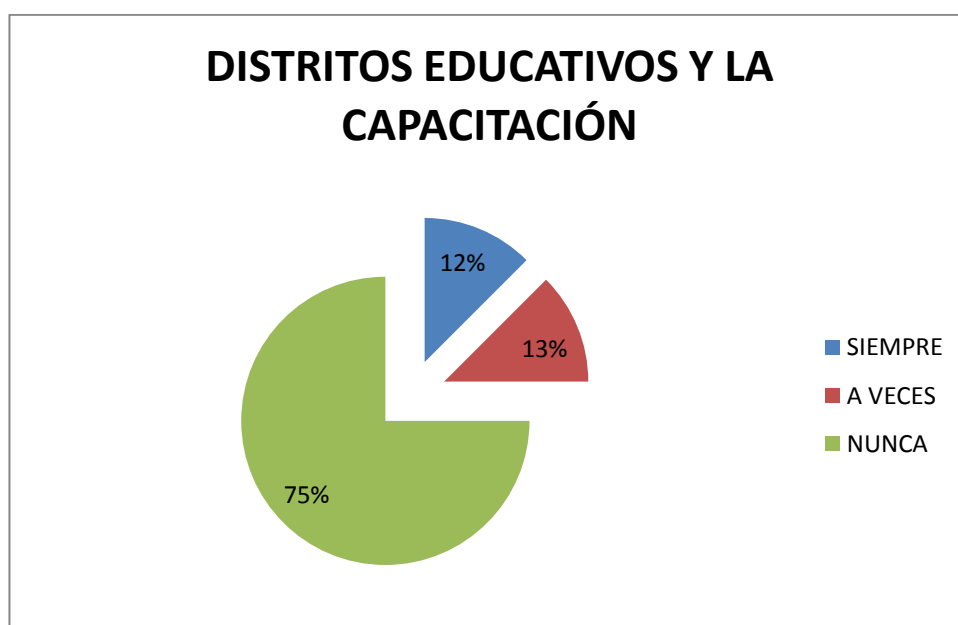


GRAFICO 9 DISTRITOS EDUCATIVOS Y LA CAPACITACIÓN

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados demuestran que el 75% indican que nunca, el 12.50% indica que a veces y el 12.50% indica que siempre los distritos educativos le ayudan capacitándole al docente en el nuevo sistema de calificaciones.

Por lo expuesto los docentes necesitan capacitarse en el nuevo sistema de calificaciones.

10. ¿Desearía asistir a talleres de capacitación que le permitan desarrollarse profesionalmente en el sistema quimestral?

CUADRO 10 Asistencia a talleres

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	14	87.50%
A VECES	2	12.50%
NUNCA	0	0.00%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas a los docentes

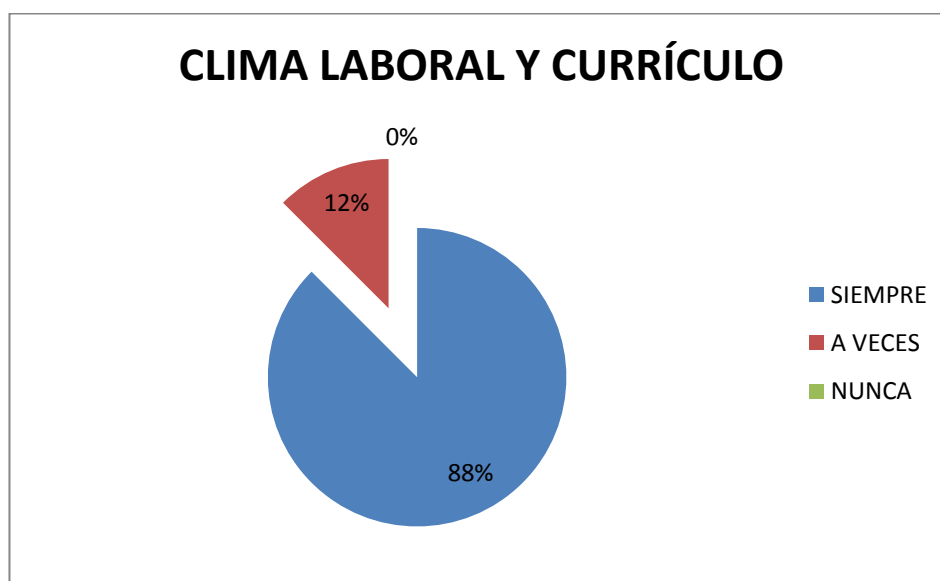


GRAFICO 10 CLIMA LABORAL Y CURRÍCULO

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados demuestran que en un 87.50% siempre, el 12.50% dicen que a veces los docentes desearían asistir a talleres de capacitación, que le permitan desarrollarse profesionalmente en el sistema quimestral.

Por lo indicado en su mayoría de los docentes desean asistir a talleres de capacitación que le permitan desarrollarse profesionalmente en el sistema quimestral.

4.3. Verificación de la Hipótesis

Modelo Lógico

H1: El sistema quimestral y el clima laboral de los docentes en la Escuela Particular “SANTA MARIANA DE JESÚS” del CANTÓN PUJILÍ en el año lectivo 2.013 – 2.014, permitirá alcanzar soluciones que estén orientadas al mejoramiento de la enseñanza.

H0: El sistema quimestral y el clima laboral de los docentes en la Escuela Particular “SANTA MARIANA DE JESÚS” del CANTÓN PUJILÍ en el año lectivo 2.013 – 2.014, no permitirá alcanzar soluciones que estén orientadas al mejoramiento de la enseñanza.

Modelo Matemático

Fo= Frecuencias Observadas

Fe= Frecuencias Esperadas

Ho= Fo= Fe

H1= Fo≠ Fe

Modelo Estadístico:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \left[\frac{(fe - fo)^2}{fe} \right]$$

En donde:

Σ = Sumatoria de todas las “k”

N= Número total de observaciones (“encuestados”)

k= Categorías (número de opciones de respuesta)

i= Frecuencias (respuestas en cada opción)

fo= Frecuencias observadas (respuestas obtenidas)

fe= Frecuencias esperadas (respuestas esperadas)

fo= N/k

gl= Grados de libertad (libertad en las opciones) = k-1

α = (alfa), nivel de significación (probabilidad de ocurrencia de chi cuadrado)

Prueba de la Hipótesis

Nivel de significación

El nivel de significación es del 5% que representa al 0.05 de 1.

El nivel de confiabilidad es del 95% que representa al 0.95 de 1.

Grado de libertad

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

$$Gl = (3-1)(4-1)$$

$$Gl = (2)(3)$$

$$Gl = 6$$

Chi Cuadrado de la Tabla

$$X^2 t = 12.59$$

CHI-CUADRADO	Área de la cola, α							
α/v	0.300	0.200	0.100	0.050	0.025	0.010	0.005	0.001
1	1.07	1.64	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88	10.83
2	2.41	3.22	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60	13.82
3	3.66	4.64	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84	16.27
4	4.88	5.99	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86	18.47
5	6.06	7.29	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75	20.51
6	7.23	8.56	10.64	12.59	14.45	16.81	18.55	22.46
7	8.38	9.80	12.02	14.07	16.01	18.48	20.28	24.32
8	9.52	11.03	13.36	15.51	17.53	20.09	21.95	26.12
9	10.66	12.24	14.68	16.92	19.02	21.67	23.59	27.88
10	11.78	13.44	15.99	18.31	20.48	23.21	25.19	29.59

Cálculo Estadístico
Frecuencias Observadas

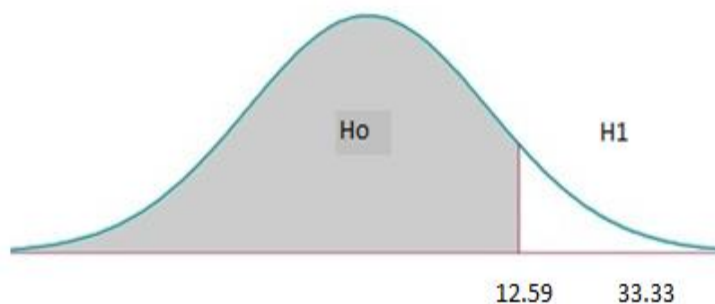
K	1	Pregunta 1	Siempre	A veces	Nunca	Total	
			¿Cree Usted que existe un buen clima laboral considerando el currículo quimestral?	2	3	11	16
	2	Pregunta 3	Siempre	A veces	Nunca		
			¿Considera que el nuevo horario de trabajo va a mejorar la calidad de la educación?	4	3	9	16
	3	Pregunta 4	Siempre	A veces	Nunca		
			¿Profesionalmente cree Ud. Que ha afectado en la salud de los docentes el nuevo horario de trabajo?	14	1	1	16
	4	Pregunta 7	Siempre	A veces	Nunca		
			¿El nuevo horario afecta a usted y a su familia?	12	3	1	16
		Total	32	10	22	64	
	Total	19	10	11	40		

Regla de Decisión

$X^2_c > X^2_t$ (valor crítico) → Se rechaza H_0

$33.33 > 12.59$

Campana de Gauss



Decisión

Como el valor calculado es mayor que el valor de la tabla cae en la zona de rechazo. Es decir que existe una relación significativa entre el sistema quimestral y el clima laboral de los docentes en la Escuela Particular “SANTA MARIANA DE JESÚS” del CANTÓN PUJILÍ en el año lectivo 2.013 – 2.014, que permitirá alcanzar soluciones que estén orientadas al mejoramiento de la enseñanza.

Se comprueba de acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a los docentes de que si existe relación entre la implantación del sistema quimestral y el clima laboral de los docentes en la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” del CANTÓN PUJILÍ en el año lectivo 2.013 – 2.014, ya que se comprueba de que el clima laboral tiene íntima relación con el proceso educativo y de acuerdo a una propuesta mediante talleres de este nuevo sistema se podrá conocer la importancia del clima laboral y su relación con el mejoramiento de la enseñanza ya que cuando existe un buen clima laboral existe predisposición para alcanzar los fines y objetivos que el proceso educativo lo requiere.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. No existe un clima laboral eficiente entre los docentes que esté de acuerdo con el nuevo currículo quimestral y el nuevo sistema de calificaciones.
2. Los docentes se encuentran insatisfechos con el nuevo horario escolar debido a que desconocen en su mayoría los trabajos que deben realizar en jornadas extracurriculares.
3. Los docentes no se encuentran capacitados sobre el nuevo sistema quimestral lo que perjudica a su propio mejoramiento profesional.
4. El nuevo sistema quimestral ha afectado en la salud de los docentes debido al cambio de horario en la alimentación y otros aspectos inherentes a su estado de ánimo.
5. Los docentes no se encuentran capacitados para enfrentar los nuevos retos educativos con el nuevo horario y el sistema de calificaciones.
6. No existen buenas relaciones interpersonales en el trabajo diario entre compañeros lo que afecta al clima laboral y al desempeño de su labor diaria en la institución.
7. El nuevo horario afecta notablemente al docente y su familia en razón de que sus hijos se encuentran abandonados luego de las horas laborables de los estudiantes.
8. Los estudiantes desconocen el nuevo sistema de calificaciones para que tomen en cuenta su rendimiento y siempre lo mejoren.
9. Los distritos educativos no brindan capacitación sobre el nuevo sistema de calificaciones
10. Existe predisposición por parte de los docentes para asistir a talleres de capacitación que les permita desarrollarse profesionalmente en el sistema quimestral para mejorar el clima laboral.

5.2. RECOMENDACIONES

- 1.** Es necesario propender a que exista un clima laboral eficiente entre los docentes para que se sientan satisfechos en el trabajo diario de acuerdo con el desarrollo del nuevo currículo de forma quimestral y el nuevo sistema de calificaciones.
- 2.** Propender en los docentes la adaptabilidad para que se sientan satisfechos con el nuevo horario escolar capacitándoles permanentemente sobre actividades que deban realizar en jornadas extracurriculares.
- 3.** Capacitar a los docentes sobre el nuevo sistema quimestral para el mejoramiento profesional.
- 4.** Buscar las maneras de que los docentes sean atendidos en su salud fomentando una sana alimentación de acuerdo al cambio de horario en su labor escolar y así mejorar su estado de ánimo.
- 5.** Capacitar a los docentes para enfrentar los nuevos retos educativos con el nuevo horario y el sistema de calificaciones.
- 6.** Fomentar y practicar buenas relaciones interpersonales en el trabajo diario entre compañeros para mejorar el clima laboral y el desempeño de su labor diaria en la institución.
- 7.** El docente debe procurar que no afecte el nuevo horario a la tranquilidad familiar procurando que sus hijos estén a buen recaudo y no se encuentran abandonados luego de las horas laborables de los estudiantes
- 8.** Los docentes deben dar a conocer a los estudiantes el nuevo sistema de calificaciones para mejorar su rendimiento.
- 9.** Solicitar a los distritos educativos la capacitación a los docentes sobre el nuevo sistema de calificaciones.
- 10.** Realizar talleres de capacitación con los docentes sobre el clima laboral y el nuevo sistema de calificaciones en el sistema quimestral.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Título:

Talleres para mejorar el clima laboral en la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús”.

6.2. Datos Informativos:

Institución Educativa: Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús”

Provincia: Cotopaxi

Cantón: Pujilí

Parroquia: Pujilí

Dirección: Calle Morales y Álvarez

Teléfono: 2723 – 125

Régimen: Sierra

Distrito Pujilí – Saquisilí

Circuito 10

Sostenimiento: Particular

Zona Geográfica: Urbana

Jornada: Matutina

Sexo: Mixto

Año Lectivo: 2013 – 2014

6.3. Antecedentes de la Propuesta

En la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús”, no existe una investigación relacionada al clima laboral y su relación con el nuevo sistema

quimestral con la finalidad de mejorar el clima laboral en el que se desenvuelven los docentes de esta institución educativa, ya que los docentes tienen dificultades de adaptación al nuevo sistema educativo quimestral y el clima laboral, por lo que resulta de vital importancia realizar una propuesta que permita que los docentes gocen de un clima laboral óptimo y las relaciones interpersonales se desenvuelvan de la mejor manera capacitándose sobre los aspectos más importantes que el nuevo reto educativo así lo considera y a su vez capacitarse sobre el nuevo sistema de calificaciones que de una manera activa permitan mejorar el proceso educativo impartiendo una educación de calidad, es por esta razón que la propuesta está encaminada a la capacitación de los docentes sobre el nuevo sistema de calificaciones y el clima laboral en la institución educativa.

La investigación revela que se deben capacitar los docentes en la consecución de un clima laboral y su adaptación al nuevo sistema de calificaciones tal como lo dice el nuevo currículo educativo bajo la modalidad de quimestres para conseguir de sus estudiantes conocimientos que le sirvan para desenvolverse satisfactoriamente en la vida.

6.4. Justificación

La propuesta se justifica en razón de los resultados obtenidos en la investigación en relación a la aplicación del sistema quimestral y su relación del clima laboral en el cual se desenvuelven los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús”.

Es **importante** la realización de talleres con los docentes de este establecimiento educativo en razón de que existen falencias en la relación del nuevo sistema por quimestres y el clima laboral de los docentes que laboran en la escuela.

Ante esta situación es deber de los docentes conocer los nuevos retos que la educación ecuatoriana nos impone y de manera particular el clima

laboral y su relación con el sistema educativo por quimestres lo que permitirá mejorar la enseñanza, impartiendo una educación de calidad.

El **interés** por estos talleres se da porque un buen clima laboral permite que la enseñanza que es parte fundamental del desarrollo humano ayudará definitivamente a mejorar en todo sentido la educación de cada uno de los estudiantes que se educan en la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús”.

Los **beneficiarios** de la propuesta será que por la aplicación de los talleres con los docentes darán los resultados esperados capaz de que beneficien a los estudiantes, padres de familia, maestros y comunidad educativa en sí ya que al adquirir conocimientos sobre la relación existente entre el clima laboral y el sistema quimestral, permitirá tener estudiantes dinámicos que seguirán el ejemplo de los docentes y mejorarán los aprendizajes para desarrollar el potencial creativo del niño.

6.5. Objetivos

6.5.1. Objetivo General

Realizar talleres sobre el clima laboral y el nuevo sistema de calificaciones quimestrales dirigido a los docentes.

6.5.2. Objetivo Específicos

- Desarrollar talleres sobre la importancia de tener un clima laboral excelente en la institución.
- Socializar los talleres con los docentes de la escuela para concienciar la importancia del clima laboral y el nuevo sistema quimestral.
- Evaluar el trabajo de los docentes bajo un clima laboral excelente.

6.6. Análisis de Factibilidad

Social.- En este aspecto es factible de realizarlo por cuanto está inmerso en la sociedad ya que es causa y efecto de la misma y servirá para mejorar su

desarrollo por cuanto los aprendizajes serán con criterio de desempeño que permitirá que los estudiantes estén inmersos directamente en la sociedad.

Cultural.- Utilizaremos las experiencias culturales de las personas inmersas en esta investigación para fomentar sus costumbres, tradiciones y lo que dignifica es el aplicar los valores culturales que ayudarán en la toma de decisiones en todos los aspectos que se presenten en la vida.

Económico.- El aspecto económico es primordial en todos los aspectos y en este caso para la aplicación de los talleres existe la predisposición de docentes, padres de familia y comunidad en colaborar en forma solidaria para que dé el efecto deseado en su desarrollo.

Tecnológico.- En los momentos actuales la Tecnología es parte del convivir diario y por lo tanto se deberán utilizar todos los recursos tecnológicos existentes para salir adelante, es decir se aprovecharán los recursos tecnológicos existentes en la Institución educativa.

Fundamentación Didáctica.- Por cuanto es la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje y en este caso la fundamentación didáctica permitirá alcanzar los objetivos propuestos.

Fundamentación Psicopedagógica.- Por cuanto es una disciplina aplicada que estudia los comportamientos humanos en situación de aprendizaje, es decir la propuesta se fundamentará en la Psicopedagogía por cuanto en la enseñanza aprendizaje se verán los elementos cronológicos y mentales de los estudiantes.

Fundamentación Axiológica.- Se fundamenta la propuesta en la axiología porque permite practicar los valores y la propuesta, para que el docente guie al estudiante en la práctica de los valores humanos, siendo este un papel de todos, practicar los valores que permitan desarrollarse con solidaridad, respeto, honestidad, amistad.

Fundamentación Técnica: La guía consta de talleres para los docentes con el objeto de aplicar un clima laboral, que permita mejorar el desempeño en el

nuevo sistema educativo. Cada taller consta del tema a tratarse, objetivos, dinámicas, técnica grupal, además consta del proceso que se llevará en cada uno de ellos.

6.7. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA CIENTÍFICA

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la actividad de cada uno.

Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas.

Mientras que un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo, ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

Existen factores que influyen para que exista un buen clima laboral: la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos.

También es importante señalar que no se puede hablar de un único clima laboral, sino de la existencia de sub climas que coexisten simultáneamente. Así, una institución puede tener un clima excelente, mientras que en otra el ambiente de trabajo puede ser o llegar a ser muy deficiente.

TALLERES SOBRE CLIMA LABORAL Y LA RELACIÓN CON EL SISTEMA QUIMESTRAL

Se entiende por talleres de capacitación para los docentes, al conocimiento que por medio de técnicas grupales adquieren los docentes sobre un tema o tópico educativo para ser puestos en práctica en el establecimiento educativo en el que realizan su labor, estos talleres ayudan

al conocimiento para que se desenvuelvan en forma eficiente entre compañeros, con sus estudiantes, para organizar mejor los aprendizajes, el docente debe conocer las nuevas modalidades que el proceso educativo lo indica para desenvolverse en un ambiente de amistad, tranquilidad con una elevada autoestima y procurar en sus estudiantes la aplicación de estos procesos.

La propuesta consta de talleres, sobre diferentes aspectos educativos que permiten aplicar en sus instituciones educativas, fomentando un clima laboral óptimo en pos del mejoramiento de la calidad de la educación.

Para todas las personas es conocido sobre la necesidad de que los alumnos se desarrollen en un ambiente educativo adecuado, dándoles oportunidades de que sean mejores con la aplicación de un clima laboral eficiente, para que enfrenten las exigencias del desarrollo científico técnico del mundo, en nuestro caso concreto guiando al estudiante para mejorar sus aprendizajes de convertirlo en un ente reflexivo, creativo y crítico para que se desenvuelva en la vida.

Es necesario desde los primeros años escolares preparar a nuestras generaciones para que participen en forma activa en el desarrollo y progreso de nuestro país, entonces se debe preparar a nuestros alumnos para que puedan comprender y formarse para la vida y como parte de ella es facilitar una educación de calidad.

En los momentos actuales en que el Ecuador está empeñado en el mejoramiento de la calidad de la educación, constituye un objetivo de la enseñanza el desarrollo de la inteligencia y de la creatividad en los escolares de los diferentes niveles de enseñanza, tarea que resulta compleja por lo que debe ser debidamente planificada y el maestro debe perfeccionarse en el proceso educativo desenvolviéndose en un clima laboral de acuerdo al nuevo sistema quimestral.

El nuevo sistema quimestral comprende:

6.8. Metodología

Luego de haber realizado la investigación y al determinar que los docentes no tienen un clima laboral favorable relacionado con el sistema quimestral, se ejecutarán talleres que se aplicarán a los docentes, los mismos que servirán como guía y orientación para mejorar el clima laboral que permitirá mejorar la calidad de la educación.

6.9. Administración de la propuesta

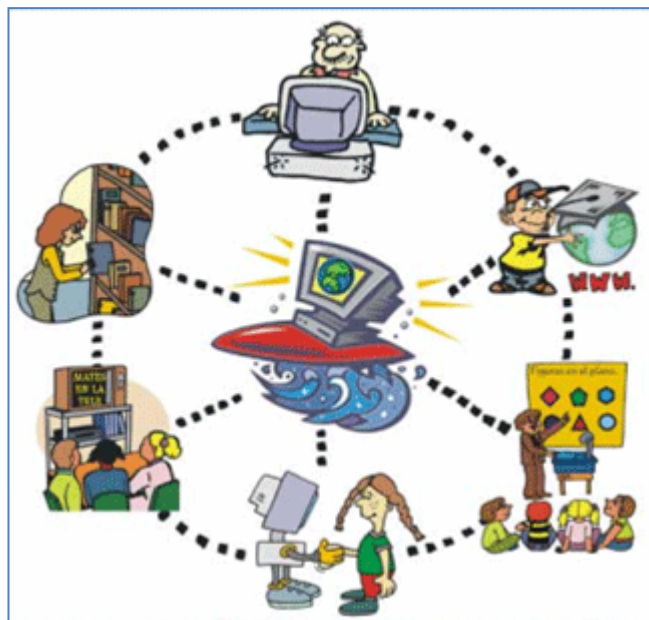
La propuesta será administrada por los docentes de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús” la cual será aplicada con todos los actores educativos fomentando un buen clima laboral y aplicando convenientemente el sistema quimestral de calificaciones.

6.10. Previsión de la evaluación

La evaluación será permanente, continua basada en parámetros evaluativos tal como lo indica el nuevo sistema quimestral de calificaciones. Esto nos dará la oportunidad de conocer los logros alcanzados durante el período escolar.

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS

ESPE



**TALLERES DE APLICACIÓN SOBRE CLIMA LABORAL DIRIGIDO A LOS
DOCENTES DE LA ESCUELA “SANTA MARIANA DE JESÚS”.**

HÉCTOR EDUARDO REDROBÁN ALMEIDA

2013-2014

TALLER 1 APLICACIÓN SOBRE CLIMA LABORAL



TALLER N°1

TÉMA: EL CLIMA LABORAL



PROCESO:

Objetivo: Concientizar a los participantes acerca del valor que tiene el poder trabajar en un buen clima laboral para el desarrollo personal.

Introducción

1. MOTIVACIÓN
 - 1.1. Saludo e introducción
 - 1.2. Dinámica: Aplauso de la lluvia
2. ENFOQUE DEL TEMA
 - Frase introductora
 - Conferencia
 - Importancia sobre el clima laboral
 - División de grupos
3. ANÁLISIS GRUPAL
 - 3.1. Descripción de su YO
4. PLENARIA Y REFUERZO

1. **DINÁMICA:** El aplauso de la lluvia


2. EXPOSICIÓN DE CONTENIDOS

Importancia del clima laboral en las instituciones educativas.

El clima laboral o también denominado clima organizacional Es uno de los factores que más aporta al logro de mejores resultados, en una escuela en la cual ya opera una adecuada disciplina laboral.

Se puede decir que el clima laboral es el conjunto de variables que incide en la forma como percibimos y nos sentimos en relación a nuestro trabajo y a las circunstancias en las cuales lo llevamos a cabo.

Continúa ➡

<p>Exposición de grupos</p> <p>Preguntas</p> <p>Conclusiones</p> <p>Despedida</p> <p>El aplauso de la lluvia</p> <p>Es una técnica de trabajo grupal amena en donde el grupo de clase cuando oye de algún compañero algo relacionado con las bondades de la lluvia aplauden, si alguien está descuidado y no aplaude paga una penitencia, así hasta que culmine todo el grupo.</p>	<p>Estas variables incluyen, por ejemplo, el estilo de supervisión que ejerce el director, la relación que establece con su personal y las reglas del juego que fija para el trabajo colectivo, por lo que estos temas están inevitablemente ligados. También incluyen una dimensión personal: somos <u>nosotros</u>, con nuestra historia y nuestras particulares características, quienes reaccionamos con agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia ante un estilo de supervisión más autoritario o más permisivo; quienes nos sentimos más cómodos en un trabajo desafiante o en uno predecible y rutinario.</p> <p>CONCLUSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizó actividades de conversación sobre las dificultades que tienen para mantener un clima laboral eficiente. 2. Se realizó una dinámica dramatizada sobre la distorsión del mensaje, cada persona recibe una información y lo transmite <p style="text-align: right;">Continúa </p>
---	--

a otra hasta llegar al final con la última persona y vemos que el mensaje final es diferente al inicial.

3. Se formaron grupos utilizando tarjetas de colores para representar a cada uno de ellos, el primer grupo lo formaron los de color verde, el segundo se identificaron con el color amarillo y el tercero con el color rojo.
4. El primer grupo trabajó con el subtema ¿Cómo me siento en mi escuela?
5. El segundo con el tema: ¿Qué pasa con los docentes cuando no existe un buen clima laboral?
6. El tercer grupo con el tema ¿Cómo aplicar un buen clima laboral con mis compañeros de trabajo?
7. Se orientó sobre el trabajo pidiendo que cada uno de los participantes, de su punto de vista por lo que se nombró un secretario relator de cada grupo.

Continúa 

	<p>COMPROMISOS</p> <p>Los asistentes expresaron su satisfacción por el conocimiento y prometieron que en lo posterior fomentarán un clima laboral que permita ser un ejemplo de institución en donde se fomentan las buenas relaciones entre compañeros.</p> <p>EVALUACIÓN</p> <p>Se realizó la evaluación de grupo de manera colectiva en la que pudimos darnos cuenta de las frases positivas sobre la importancia de trabajar en un clima laboral eficiente.</p> <p>Se pudo comprobar que mediante la aplicación de la facilitación de la expresión verbal de los participantes se obtuvo un acomodamiento e involucramiento, los integrantes participaron en las diferentes actividades programadas a lo largo de toda la sesión.</p> <p>Realizar un análisis, una confrontación, una clasificación de hechos, situaciones, experiencias, problemas, con presencia de un moderador (profesor). Se centra en la discusión, en la cual se obtienen conclusiones positivas o valederas.</p>
--	--

TALLER 2 COMO CONSTRUIR UN BUEN CLIMA LABORAL**TALLER N°2**

Tema: ¿Cómo construir un buen clima laboral?

PROCESO

Objetivo:

- Analizar críticamente el clima laboral de la Escuela Particular “Santa Mariana de Jesús”.
- Condensar en forma breve lo que expresan los docentes.
- Seleccionar lo más importante y escribirlo de una manera ordenada y lógica.
- Plantear nuevamente las ideas de los docentes, con palabras propias.

Introducción

1. MOTIVACIÓN

1.1. Saludo e introducción

1.2. Dinámica:

El Escudo personal

2. ENFOQUE DEL TEMA

Frase introductora

Conferencia sobre la construcción de un buen clima laboral en las instituciones educativas.

División de grupos

3. ANÁLISIS GRUPAL

3.1. Descripción de su YO

4. PLENARIA Y REFUERZO

Exposición de grupos

Preguntas

Conclusiones

Despedida.

TALLER 3 SISTEMA EDUCATIVO QUIIMESTRAL**TALLER N° 3**

Tema: El sistema educativo por quimestres

PROCESO

Objetivo:

- Leer con atención los artículos pertinentes para la implantación del sistema quimestral.
- Clarificar dudas existentes en la aplicación de esta nueva modalidad educativa.

DINÁMICA: El barco se hunde


EXPOSICION DE CONTENIDOS


El sistema Educativo por quimestres

El nuevo sistema educativo ha cambiado en la actualidad, los estudiantes y docentes deberán adoptar este nuevo sistema en todas las instituciones del país.

La modalidad por quimestres se dio luego de que se aprobara la Ley de Educación Intercultural Bilingüe, donde también se emitió el Reglamento el cual entró en vigencia inmediatamente.

Continúa ➡

	<p>Entre otras cosas el sistema de evaluación ya no será anual si no por quimestres y los docentes laborarán ocho horas diarias</p> <p>Con esta nueva modalidad cambiaron los horarios, los valores de la calificación, las vacaciones lo que ha causado desfases en el clima laboral de los docentes que aun en la actualidad los padres de familia no comprenden como funciona este nuevo sistema de educación en el Ecuador.</p> <p>CONCLUSIONES</p> <p>Se realizaron actividades de análisis del nuevo sistema educativo, actividades de conversación sobre las dificultades que tienen para mantener un clima laboral eficiente.</p> <p>Se formaron grupos de trabajo mediante la dinámica aplicada quedando tres grupos.</p> <p>El primer grupo analizó el sistema de evaluación y calificación a los estudiantes por quimestres.</p> <p>El segundo con el tema: ¿Cómo influencia en el docente el nuevo horario de trabajo?</p> <p style="text-align: right;">Continúa </p>
--	---

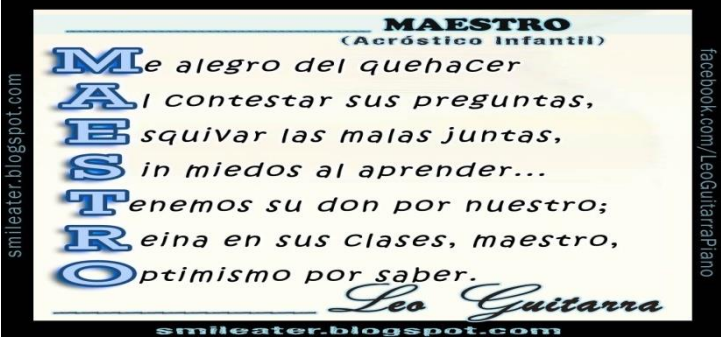
	<p>El tercer grupo con el tema: ¿De qué manera el docente debe adaptarse con el nuevo horario escolar?</p> <p>Se orientó sobre el trabajo pidiendo que cada uno de los participantes de su punto de vista por lo que se nombró un secretario relator de cada grupo.</p> <p>COMPROMISOS</p> <p>Los asistentes expresaron su satisfacción por el conocimiento y prometieron conocer y estudiar detenidamente la nueva Ley de Educación y su Reglamento para aplicar debidamente en la institución educativa.</p> <p>EVALUACIÓN</p> <p>Se realizó la evaluación de grupo de manera colectiva en la que pudimos darnos cuenta de las frases positivas sobre la importancia de conocer las nuevas disposiciones que nos da la Ley de Educación Intercultural Bilingüe.</p> <p>Se pudo comprobar que mediante la aplicación de la expresión verbal de los participantes se obtuvo un involucramiento en donde los integrantes participaron en las</p> <p style="text-align: right;">Continúa </p>
--	---

diferentes actividades programadas a lo largo de toda la sesión.

Realizar un análisis, una confrontación, una clasificación de hechos, situaciones, experiencias, problemas, con presencia de un moderador (profesor). Se centra en la discusión, en la cual se obtienen conclusiones positivas o valederas.



TALLER 4 EL CLIMA LABORAL

	
TALLER N°4	
<p>Tema: El clima laboral y su relación con el nuevo sistema de calificaciones</p>	<p>PROCESO</p>
<p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lograr la creatividad en los alumnos. - Utilizar las palabras claves significativamente. <p>Acróstico</p> <p>Es una composición poética en la que las letras iniciales, medias o finales de cada verso, leídas en sentido vertical forman un vocablo o expresión.</p> <p>Escogida la palabra clave escribirla en forma vertical, cada docente deberá escribir una idea relativa a la palabra clave comenzando con cada una de las letras de que está compuesta dicha palabra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar la palabra clave. - Escribirla en forma vertical. - A cada letra de la palabra, escribir una idea relativa a su significado. - Lectura individual de los acrósticos. - Exponer los mejores acrósticos de la cartera. <p>Recomendaciones.-</p> <ul style="list-style-type: none"> - No es necesario que sea en verso en primaria. - Utilizar esta modalidad en todos los grados y niveles incentivando la creatividad. - La guía del maestro en su inicio debe ser permanente.
<p>Continúa ➡</p>	



TALLER 5 EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES



TALLER N° 5

Tema: El clima laboral de los docentes y la repercusión en los estudiantes.

PROCESO

Objetivo

- Determinar un clima laboral adecuado entre los docentes y los alumnos.
- Establecer un ambiente de trabajo óptimo con los alumnos para obtener excelentes resultados
- Establecer normas con los alumnos para alcanzar un comportamiento adecuado dentro del aula.
- Mantener el dominio del aula sin un grado de autoritarismo y control permanente.
- Crear un ambiente de trabajo dentro del aula con un clima laboral adecuado que no sea rutinario.
- Cumplir con un trabajo adecuado en el aula es responsabilidad tanto de los docentes como de los alumnos.



DINÁMICA: Frases y palabras que eleven la autoestima de los docentes.

Realizar anotaciones en la pizarra
Hacer énfasis en lo que más agrade a los docentes

Exposición de contenidos

- Desde la antigüedad en las aulas no se ha determinado al clima laboral como un momento en el cual los docentes y los alumnos deben amalgamar sus sentimientos para alcanzar un ambiente adecuado.
- Hoy en la actualidad esta actividad de inter relación dentro del aula es fundamental ya que nos permite determinar el cumplimiento, avance y progreso del sistema educativo con mayor facilidad ya que los alumnos pueden proyectar

Continúa ➡

	<p>y plasmar sus ideas de forma libre y creadora que es la base fundamental de una educación de calidad.</p> <p>Formación de grupos mediante el uso de tarjetas:</p> <ul style="list-style-type: none">• El Primer grupo con el tema: “Incidencia del clima laboral en los estudiantes”.• El Segundo grupo con el tema: “Como podemos fomentar un buen clima laboral”.• El tercer grupo con el tema: “Aportemos para tener un buen clima laboral en las instituciones”. <p>Trabajo grupal</p> <p>Plenaria</p> <p>Conclusiones</p> <p>Despedida</p>
<div data-bbox="715 1482 826 1630"><p>Hombre</p></div> <div data-bbox="847 1482 959 1630"><p>Mujer</p></div>	

TALLER 6 MESA REDONDA CLIMA LABORAL**TALLER N° 6****Tema:**

Mesa redonda sobre el clima laboral y su relación con el sistema quimestral.

PROCESO**Objetivo:**

- Proporcionar información sobre temas determinados desde diversos enfoques sobre el clima laboral su relación con el sistema quimestral.
- Profundizar y aclarar el conocimiento de una temática en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Desarrollar contenidos científicos desde diferentes puntos de vista a través de una participación eminentemente democrática.
- Confrontar ideas debidamente

Organización de la mesa redonda.

Selección de la temática.

Escogimiento de expertos, profesores o estudiantes, en calidad de expositores, un coordinador o moderador.

Coordinación con exposiciones sobre la normativa y contenido científico de las exposiciones.

El coordinador sitúa a los expositores en el lugar más idóneo.

- Realización de la mesa redonda.

Continúa ➡

<p>argumentadas para llegar a conclusiones válidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivar, proporcionando información especializada sobre un tema, para luego profundizar sobre el mismo con otras técnicas. <p>Mesa redonda</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consiste en un grupo de expertos de 3 a 4 miembros, que afrontan una temática desde diferentes puntos de vista o enfoques, en forma sucesiva, sin polémicas ante un auditorium. • En el proceso de enseñanza aprendizaje, pueden hacerlo un equipo de profesores o de estudiantes debidamente preparados sobre un tema determinado, desde diferentes enfoques o especialidades. • Defienden en una forma razonable e independiente sus tesis y puntos de vista ante un auditorio o grupo clase, dirigidos por un coordinador, el mismo que debe tener la preparación necesaria sobre el tema a tratarse. 	<p>El coordinador o moderador inicia la sesión, presentando a los integrantes, e indica el orden y los tiempos de intervención, no más de 10 a 15 minutos.</p> <p>Al principio hará una breve presentación del tema y de los objetivos que se persiguen, procurando motivar con interrogantes, suscitando dudas que invitan a la reflexión y predisponen la atención.</p> <p>El coordinador da paso a las exposiciones.</p> <p>Luego se abrirá el foro, otorgando la palabra de acuerdo al orden de solicitud.</p> <p>Al final el coordinador hace un resumen de lo tratado, llegando a conclusiones.</p> <p>Agradece la participación tanto a los integrantes como al auditorio.</p> <p>Cerrar la sesión.</p> <p>Recomendaciones.-</p> <p>Lo que se debe hacer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador cuidará de que las disputas no desborden los niveles mínimos de cortesía y respeto. <p style="text-align: right;">Continúa ➡</p>
--	--

- El coordinador cuidará que los expositores se centren en la temática.
- Impedir al máximo la polémica.
- Estimular al auditorio para la participación.
- Tomar notas de las ideas principales de cada intervención.
- Limitar las participaciones del auditorio en no más de 3 minutos.

Lo que no debe hacerse:

- Improvisar los participantes en la mesa redonda.
- Polemizar entre expositores y entre personas del auditorio.
- Permitir prolongadas exposiciones al auditorio.



Modelo Operativo

Tabla 4 Plan de acción

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
ACTIVIDADES PREVIAS	Lograr que el 90% de las autoridades educativas y personal docente interioricen y apliquen el cambio	Socialización de la implantación del sistema quimestral y el clima laboral de los docentes.	HUMANOS Investigadora MATERIALES Proyector Computador	2015/01/6	Investigador Autoridades	Equipo de trabajo
PLANIFICACIÓN	Conseguir que el documento elaborado sea aceptado en un 95%	Reuniones sobre la organización de la propuesta.	HUMANOS Investigadora MATERIALES Proyector Computador	2015/01/11	Investigador Autoridades	Planificación Aprobada

Continúa



CAPACITACIÓN	Lograr que los docentes asimilen el procedimiento del instructivo	Socialización de la propuesta	HUMANOS Investigador	2015/01/16	Investigador	Elaboración de un informe de la socialización de la guía didáctica
			MATERIALES Proyector Computador		Autoridades	
EJECUCIÓN	Alcanzar el 95% de la participación de la comunidad educativa	Ejecución de la propuesta	HUMANOS Investigadora	2015/01/21	Investigador	Encuesta a los docentes asistentes al taller
			MATERIALES Proyector Computador		Autoridades	

Elaborado por: Héctor Redrobán

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado, Patricio. (2001). "Nociones elementales de investigación científica", Editorial: Voluntad, Quito.

AUTORES VARIOS: Enciclopedia de la educación. EDIT VOLCÁN

Armijos Reyes, Carlos y otros, (2005), Investigación del Proceso Educativo , Evento 8, Edt. UNL, Loja.

Celi. A, Rosa María, (2003), Currículo, Edit. UTPL, Loja.

CENAISE, (2006), Tiempo de Educar, Revista del pensamiento pedagógico ecuatoriano, Nº 12, Edit. Libresa, Quito.

Craic, Grace J. Desarrollo Psicológico Octava Edición 2.010

CND-MEC: Guía Didáctica 1, 2011

Chuchito, Patricio R. Valores Humanos. Editorial Universitaria; 2005 Chamba Salcedo, Kléber, (2001) Bases Epistemológicas, Taxonómicas, Sociológicas y Psicopedagógicas del Currículo, Edlt. UNL

DINAMEP, (2003) Cursos de Perfeccionamiento para Docentes, Edit. MEC, Quito

DINAMEP, Reforma Curricular Consensuada para la Educación Básica, Edición Primera; Quito, Ecuador, 1998 Pág. 5,11

DINACAPED: Programa de formación docente 2007 FLORES OCHOA, Rafael, (2006) Hacia una Pedagogía del Conocimiento , Edit Mc Graw Hill, Bogotá.

GUIA DEL ESTUDIANTE, (2000), Enseñar a pensar, Edit. Cultural, Madrid.

Goody y Brophy. Estrategias de enseñanza, Editorial Pueblo y educación. 1996 Pág. 15, 30.

Guerra Espejo Saavedra, Isabel), (2007), Ideas Prácticas Para un Currículo Creativo, Edit. Narcea., Madrid.

Herrera, Luis y Otros: Investigación científica, Editorial Los Andes, Riobamba Ecuador 2012

MEC: Reforma Curricular, documentos de apoyo 2.010

Méndez, Juan, La motivación en la Enseñanza docente, Editorial Limuza, 2007 Pág. 35, 37, 128, 130. Pérez Gómez. La educación y la pedagogía, Editorial Paidó Tribo. Buenos Aires, Argentina. 1992. Pág.45, 46.

Peterson: La Educación, Edit. Científica , Barcelona España 2007 Reforma Curricular Consensuada, Editorial MEC, 1998 Pág.2, 3.

Sánchez, Díaz, Williams. Planificación Curricular, Segunda Edición ; Quito, Ecuador, 2004; 2004, Pág. 7

UNE, Propuesta de la Educación para la Emancipación, Edición Primera, Quito, Ecuador, 2007 Pág. 3.

ANEXOS

Anexo N° 1

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS

ESPE

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA “SANTA MARIANA DE JESÚS”

OBJETIVO: Conocer el clima laboral y el nuevo proceso quimestral en el que se desenvuelven los docentes del establecimiento educativo.

INSTRUCTIVO:

Procure ser lo más objetivo y veraz. Marque con una X en el paréntesis la alternativa que Usted crea conveniente.

PREGUNTAS

1. ¿Cree usted que existe un buen clima laboral con el currículo quimestral?
SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()
2. ¿Es satisfactorio el nuevo horario escolar para los docentes?
SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()
3. ¿Profesionalmente ha mejorado en usted el nuevo sistema educativo?
SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()
4. ¿Ha afectado en su salud el nuevo sistema quimestral?
SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()
5. ¿Se encuentra capacitado para enfrentar los nuevos retos educativos?
SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

6. ¿ Existen buenas relaciones interpersonales en el trabajo diario entre compañeros?
SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()
7. ¿ El nuevo horario afecta a usted y su familia?
SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()
8. ¿ Cree usted que los estudiantes están conformes con el nuevo sistema de calificaciones ?
SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()
9. ¿ Los distritos educativos le ayudan capacitándole en el nuevo sistema de calificaciones?
SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()
10. ¿ Desearía usted asistir a talleres que le permitan desarrollarse profesionalmente en el sistema quimestral?
SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 2

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS

ESPE

Tabulación de Datos: Docentes

N°	PREGUNTA	ALTERNATIVAS			TOTAL
		Siempre	A veces	Nunca	
1	¿ Cree usted que existe un buen clima laboral con el currículo quimestral?	2	3	11	16
2	¿ Es satisfactorio el nuevo horario escolar para los docentes?	3	1	12	16
3	¿Profesionalmente ha mejorado en usted el nuevo sistema educativo?	4	3	9	16
4	¿ Ha afectado en su salud el nuevo sistema quimestral?	14	1	1	16
5	Se encuentra capacitado para enfrentar los nuevos retos educativos	6	3	7	16
6	¿ Existen buenas relaciones interpersonales en el trabajo diario entre compañeros?	3	5	8	16
7	¿ El nuevo horario afecta a usted y su familia?	13	2	1	16
8	¿ Cree usted que los estudiantes están conformes con el nuevo sistema de calificaciones ?	8	2	6	16

9	¿ Los distritos educativos le ayudan capacitándole en el nuevo sistema de calificaciones?	2	2	12	16
10	¿Desearía usted asistir a talleres que le permitan desarrollarse profesionalmente en el sistema quimestral?	14	2	0	16

Elaborado por: Héctor Redrobán