

La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador

Educational reform and its impact on the organizational and labor climate in Ecuador Basic Education

Gabith Miriam QUISPE FERNÁNDEZ ¹; Edgar Aníbal RODRÍGUEZ ²; Otto Eulogio ARELLANO CEPEDA ³; Victor Dante AYAVIRI NINA ⁴

Recibido: 27/01/2017 • Aprobado: 05/02/2017

Contenido

- 1. Introducción
- 2. Metodología
- 3. Resultados
- 4. Discusión
- 5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas
- Anexo

RESUMEN:

La investigación mide el impacto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento en el clima organizacional y laboral en las unidades educativas de nivel medio de Ecuador. La investigación es de tipo aplicado y empírico, por lo que, se aplica el análisis factorial, que identifica los factores relacionados al clima laboral; y por otra parte, una regresión lineal para explicar los efectos de las variables estudiadas. Los resultados de la investigación demuestran que la satisfacción laboral del Profesor viene determinada por las condiciones del clima organizacional y el clima laboral; así también, las reformas y aplicación de políticas educativas inciden en el clima organizacional de los Profesores, y finalmente, un adecuado clima organizacional depende de factores como, la motivación, comunicación, condiciones de trabajo, liderazgo, clima social, remuneración, gestión individual, gestión participativa. Así, la aplicación de la Ley tuvo un impacto poco favorable en el clima laboral de los docentes reflejado en la satisfacción laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, Satisfacción laboral, Educación, Organización

ABSTRACT:

This research measures the impact generated by the Organic Law of Intercultural Education and its Regulations on the organizational and labor climate in Ecuador mid-level school units. The research is both, applied and empirical; therefore, a factorial analysis is being used, identifying factors related to work climate, having – as well – a linear regression to explain the effects of under-study variables. Research results show that teachers' labor satisfaction is shaped by organizational and labor climate conditions. Educational policies reform and enforcement – also – impact on teachers' organizational climate. Having an appropriate organizational climate results from the combination of different factors, such as, motivation, communication, labor conditions, leadership, social climate, remuneration, individual and participatory management. Thus, Law enforcement did not have a positive impact in teachers' labor climate, hindering labor satisfaction.

Key words: Work performance, labor satisfaction, education, organization.

1. Introducción

En países de América Latina en la última década se fueron aplicando distintas políticas educativas, donde estas "pasaron de dar un énfasis sobre la asistencia escolar a la búsqueda de mejoras en la eficiencia y calidad... además, de que los objetivos estuvieron enmarcados en priorizar aspectos relacionados, como: la descentralización de la educación, el mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad, incentivos a los profesores, la creación de sistemas de evaluación de logros académicos y las intervenciones por el lado de la demanda" (Ponce, 2010, págs. 23 -30). Los resultados de las políticas educativas en América Latina no fueron consistentes, ya que son específicos para cada país. Sin embargo, existe un "impacto directo de la educación en el desarrollo económico de cada nación, también el avance de la ciencia y la tecnología tiene un efecto directo de incremento en el ingreso personal. La educación también tiene un impacto potencial directo en la igualdad económica de la sociedad. No es sorprendente encontrar que, en un período medianamente largo, mientras menor educación tenga la población de un país, en promedio, menor será el ingreso per cápita, y tal vez también esté más concentrada la distribución del ingreso nacional" (Moreno & Ruiz, 2009, pág. 12).

En el caso de la República del Ecuador, se dieron reformas a la educación básica en el año 1996 después de un diálogo nacional, donde la reforma consideraba "la implementación de un sistema de diez grados de educación básica, un año de educación pre-escolar, seis años de primaria y tres de educación secundaria; una reforma curricular; y el fortalecimiento de la educación bilingüe para los grupos indígena" (Ponce, 2010, pág. 37). Los resultados de la aplicación de esta reforma hasta finales del año 2006 el sistema de educación básica aún no habían sido implantados en todo Ecuador.

En el año 2008 el Ministerio de Educación aplicó pruebas diagnósticas a nivel nacional a docentes y estudiantes de la educación fiscal, en donde se evidenció un exiguo nivel de rendimiento, también que las políticas educativas del Ministerio de Educación estaban descontextualizadas de la realidad educativa del país y que modelos pedagógicos impuestos no habían respondido a la necesidad local y nacional, "Ya que cada vez se acercaron más a una perspectiva empresarial y se alejaron de una comprensión pedagógica del proceso de enseñanza aprendizaje" (Isch, 2011, pág. 375). "Algunos organismos como, FLACSO, 2008; CARE, 2008; UNE, 2008, presentaron análisis y propuestas sobre la crisis educativa ya que esta se hizo más evidente" (Isch, 2011, pág. 376). Este diagnóstico dio la pauta para determinar la necesidad de una actualización de las políticas educativas a través de una nueva Ley.

En el año 2010 se implementó un nuevo Modelo de Gestión Educativa, el que plantea entre otras cosas la reestructuración del Ministerio de Educación, buscando desconcentrar el Sistema Educativo Nacional, garantizando así la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional; además para mejorar la calidad educativa y propiciar procesos de equidad, inclusión y pertenencia, por lo que el 31 de marzo del año 2011 fue publicado en el Registro Oficial Nº 417 la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL (LOEI), para operativizarla el 26 de julio 2012 se publicó el respectivo Reglamento General, provocando polémicas, discusiones desde los diferentes actores sociales, políticos y educativos del país.

La Ley de Educación LOEI y su Reglamento General, incluye cambios relacionados con la distribución de la jornada de trabajo, remuneración y la obligatoriedad de los maestros de estar actualizados a través de capacitaciones constantes (Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las de Sistema Nacional de Educación, Art. 10, literal a (Asamblea Nacional, 2011, pág. 62), y evaluaciones periódicas (Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos Art. 11, literal g (Asamblea Nacional, 2011, pág. 64).

Uno de los aspectos más controversiales fue la aplicación del Art. 40 y 41 del Reglamento de la LOEI, en el que los maestros deben cumplir 40 horas de trabajo por semana, de ellas dedicar 30 horas pedagógicas a trabajar en el aula y el resto en actividades extra curriculares como: planificaciones, informes, preparación de material didáctico, trabajos de investigación, atención a alumnos y padres de familia; "Cambiando 40 horas semanales pedagógicas por 40 horas semanales por reloj" (Isch, 2011, pág. 387); además, cuando el docente no cumpla con la totalidad de sus treinta horas debe

completarlas en otra institución del Circuito o Distrito. En su artículo 11 literal g) se indica que deben "Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y su Reglamento". Finalmente en su Art. 10 literal a) menciona que "La capacitación, actualización, mejoramiento pedagógico y académico, a los maestros en las diferentes áreas del conocimiento, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación". Así mismo la ley estipula la homologación que consiste en el establecimiento de una tabla salarial donde se categoriza a los docentes de acuerdo al salario que percibían a la fecha de publicación de la ley (ver tabla 1).

Tabla 1. Categorías y nueva remuneración de los docentes año 2015 Texto capítulo 1

Ubicación en la nueva categoría	Equiparación con la escala de SENRES 2009-0065	Sueldo Mensual
Categoría J	Servidor público de servicios 1	500
Categoría I	Servidor público de apoyo 3	640
Categoría H	Servidor público de apoyo 4	695
Categoría G	Servidor público 1	775
Categoría F	Servidor público 2	855
Categoría E	Servidor público 3	935
Categoría D	Servidor público 4	1030
Categoría C	Servidor público 5	1150
Categoría B	Servidor público 6	1340
Categoría A	Servidor público 7	1590
Categoría AA	Ajuste determinado por La autoridad competente en materia de remuneración del sector público	El sueldo que percibe actualmente con el ajuste salarial respectivo

Fuente: Reglamento de la LOEI, 2012

Desde el punto de vista académico, el Estado asume la responsabilidad de ofertar una "Educación de calidad, calidez y gratuita, mejorando la infraestructura, el equipamiento de laboratorios con tecnología de punta, proporcionando a los estudiantes uniformes, textos y desayunos nutritivos especialmente en el sector rural" (Asamblea Nacional, 2011), dejando de lado conocer cuál es el impacto de la aplicación de la LOEI y su Reglamento en los profesores de educación básica principalmente a la aplicación del Art. 40 (Régimen laboral) ya que tiene relación a la satisfacción laboral, clima organizacional y clima laboral. "la satisfacción laboral es importante cuando se habla de maestros de instituciones públicas ya que tienen un papel crucial en la formación de profesionales", puesto que son los que cumplen un rol de guía y orientador de jóvenes, además de considerar que "si un profesor no está satisfecho con el trabajo que realiza, existe una repercusión en su desempeño académico, particularmente en sus funciones de docencia e investigación" (Patlan, Martínez & Hernández, 2012, pág. 2), generando en la institución un clima laboral conflictivo "Pues este comprende el grupo de características que definen a una organización, son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas" (Alcantar, Maldonado & Arcos, 2012, pág. 55). Asimismo, está relacionada con estresores como: las reorganizaciones, uso de nuevas tecnologías, trabajar más horas, ha causado estrés que se deriva en consecuencias fisiológicas, físicas y psicológicas para los empleados. (Chiavenato, 2011, pág. 592), lo que da a entender que las horas de trabajo está relacionado con el estrés. Así, la investigación considera que es importante conocer *¿cuál es el impacto de las políticas educativas en el clima organizacional y laboral?*.

En ese contexto, para conocer el efecto de la aplicación de una ley educativa en su dimensión de Régimen Laboral, es importante conocer cómo afecta al clima organizacional y laboral. Autores como: Peña, M., Guadalupe, Ma., & Olivares, M. (2015) Peña, M., Guadalupe, Ma., & Carrillo, A. (2015) realizaron estudios en el área de la industria (Metal mecánica); Flores, María, Vega, Alfonso & Chávez, Edgar (2015) en el área comercial y servicios (Competitividad en las Franquicias), Manosalvas, C.; Manosalvas, L.; Quintero, J. (2015) en el área de servicios, Alcantar, V., Maldonado, S. & Arcos, J. (2012) en educación (Gestión de Calidad en Educación); entre otros, coinciden que es una variable que tiene impactos significativos en el desempeño laboral, rotación de personal, productividad y pertenencia, convirtiéndose en una herramienta importante para la toma de decisiones dentro de una organización.

En el caso de la República del Ecuador, estudios exploratorios sobre condiciones de trabajo y salud del docente, auspiciado por la oficina regional de la UNESCO para América Latina y publicado en el link del diario (OPINIÓN, 2014) revelan que: "Actualmente un alto porcentaje de los maestros ecuatorianos están afectados por el estrés y sufren de problemas emocionales padecen de estrés y otras manifestaciones originadas por los problemas familiares, dificultades económicas y el cansancio en el trabajo". Rodríguez, Retamal, Lizana, & Cornejo (2011), en su estudio sobre clima organizacional y satisfacción laboral demuestran "que la satisfacción general resulta ser un predictor significativo del rendimiento y de la productividad, mientras que el clima general resulta ser un predictor significativo de las dimensiones condicionales personales y comportamiento del funcionario" (Pág. 228). Asimismo, se verifica que el "mejoramiento del clima organizacional de una Institución Educativa depende de un manejo adecuado y productivo de los docentes. El ambiente laboral, el reconocimiento docente y la supervisión docente predicen la satisfacción laboral de los docentes" (Barba, 2011, pág. viii). Tomando en cuenta que "Es común que empleados que experimentan un cambio se sientan fuera de control como si estuvieran perdiendo su identidad (¿Quién soy?, ¿Qué se supone que debo hacer?), significado y pertenencia" (Aamodt, 2010, pág. 516).

El Estado hasta el momento no ha realizado una investigación sobre los efectos que ocasionó la implementación de la LOEI en su dimensión Régimen Laboral en el clima organizacional y laboral del maestro ya que "el clima organizacional repercute sobre las motivaciones y el comportamiento de los miembros de una organización, teniendo una variedad de consecuencias en productividad, satisfacción, rotación, etc.". (Peña, Díaz, & Samaniego, 2013, pág. 84); sino que se realizan evaluaciones que consideran "la implementación de la Ley de Educación, y que la misma no es una evaluación de los resultados de la transformación en la educación, sino para conocer el nivel de aplicación de la ley en su totalidad (Ponce, 2014).

En ese contexto la investigación tiene el objetivo *de medir el clima organizacional y laboral de los profesores en las unidades educativas pertenecientes al sostenimiento fiscal a fin de identificar el impacto de la aplicación de una política educativa. Caso Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento de la República del Ecuador* a partir de la revisión bibliográfica, del estado de la situación actual y la aplicación del método evaluativo de impacto de programas y políticas de educación.

Para ello se plantea demostrar H1. *Que la satisfacción laboral del profesor en la Unidad Educativa viene determinada por las condiciones del clima*

organizacional y el clima laboral existente. H2. Las reformas y aplicación de políticas educativas (la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento en los docentes y su comportamiento) inciden en el clima organizacional de los profesores en unidades educativas fiscales. H3. Un adecuado clima organizacional depende de factores como: condiciones de trabajo, la motivación, comunicación, liderazgo, clima social, remuneración, gestión individual, gestión participativa.

La hipótesis responde a la situación actual en la cual se encuentran el ambiente de trabajo en las instituciones públicas de educación básica después de la aplicación de la Ley LOEI y su Reglamento, donde viejos paradigmas que han imperado durante décadas fueron reemplazados por el nuevo Modelo de Gestión Educativa; donde se observa que las vivencias de los maestros al interior del establecimiento no son muy saludables, ya que en entrevistas preliminares se identifica actitudes y sentimientos negativos que repercuten en el desempeño y bienestar físico repercutiendo en la productividad, ya que “el aumento de la productividad se genera a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, pues la expansión del movimiento de gestión de calidad se fundamenta en la relación con la gente y su interacción con el ambiente laboral”, como lo indica (Mejía, Reyes & Arzola, 2006) en (Alcantar, Maldonado & Arcos, 2012, pág. 56), y, que “El clima organizacional como la satisfacción laboral son variables importantes en toda profesión, ahí la importancia de identificar qué factores se asocian a la satisfacción laboral a fin de desarrollar programas para obtener altos niveles de satisfacción en los trabajadores”, (Patlan, Martínez & Hernández, 2012, pág. 11), a su vez el clima del trabajo en las organizaciones es “un elemento facilitador y también el resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que se destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos y vertientes, sin olvidar el elemento humano y, consiguientemente, la comunicación, participación, confianza y respeto, entre otros” (Martin, 2000, pág. 104)

Por lo que la investigación entiende por clima organizacional a “una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros, se origina producto de efectos subjetivos percibidos por los trabajadores respecto del sistema forma en que se desenvuelven del estilo informal de los administradores y de los factores organizacionales (características del trabajo como condiciones del empleo, etc.). Estos factores afectan las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas” (Litwin & Stinger (1968) en Rodríguez, Retamal, Lizana, & Cornejo, 2011, Pág. 220), asimismo es “uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio” (Martin, 2000, Pág. 104). La satisfacción laboral se define “como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo; entonces, la satisfacción laboral se constituye en un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo” (Bravo et al., 1996) en Manosalvas y Quintero (2005, Pág. 7). Y el clima laboral consiste en “un grupo de características que definen a una organización y que la distingue de otras; estas características son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas, Robles et al., (2005) en Manosalvas y Quintero (2005, Pág. 7).

Además, al no existir una investigación sobre este tema, el resultado del estudio planteado, servirá como referente a nivel local, nacional e internacional para que los directivos, organismos de decisión de algunos planteles educativos sepan cómo mejorar el clima laboral de su institución, considerando que se “requiere de capacidades, habilidades y destrezas de parte de los directivos, así como de un conocimiento profundo de la organización para determinar estrategias a seguir para lograr el cambio organizacional” (Flores,Vega & Chávez, 2015, pág. 30), “Estableciendo un plan de mejora para crear ambientes armoniosos de trabajo con un clima laboral agradable que se conecte con las necesidades organizacionales más amplias, como una estructura organizacional dinámica y holística, una cultura organizacional más participativa incluyente” (Chiavenato, 2009, pág. 89), de esta forma dar paso al desarrollo constante de habilidades y conocimientos de los docentes, que se reflejará en la educación de calidad y calidez que reciban los estudiantes. “Permitirá generar conocimientos con relación a la implementación de cambios que impactan a las actitudes y conductas de los integrantes como en la estructura organizacional, niveles de autoridad, comunicación, colaboración condiciones de trabajo” (Peña, Díaz & Olivares, 2014, pág. 16), que ayuden a identificar factores que incidan negativamente dentro del clima laboral y calidad de vida de los maestros, considerando que esta “Implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales” (Chiavenato, 2011, pág. 276).

Dentro de *los factores explicativos para medir el clima organizacional y analizar el impacto de la investigación toma como referencia los factores identificados y utilizados por (Martin, 2000, pág. 115), donde se considera: la comunicación, motivación, participación, confianza, planificación, liderazgo y creatividad*, ya que existen “múltiples tipos de clima que pueden describirse a partir de múltiples variables. Martin (2000, pág. 112) menciona, considerando la idea de Ojenbarrena (1997) y otros autores “que las diferentes concepciones teóricas sobre el clima han conducido a la utilización de diversos tipos de variables y que por el momento no es fácil discutir las variables que se relacionan con el clima de aquellas que la producen. Es decir, el tipo de hallazgos establecido se basan en relaciones lineales que en modelos teóricos que impliquen relaciones causales entre las variables” Así, por ejemplo Brunet (1987, Pág. 9-31), Likert (1961), consideran factores relacionados con el contexto, tecnología, estructura, posición jerárquica del individuo y remuneración, factores personal y percepción sobre el clima organizacional; López Yanes (1992), considera dimensiones como la profesionalidad, relaciones sociales, despreocupación, apoyo, directividad, destructividad; Chiang, Salazar y Núñez (2007), quienes miden el clima organizacional en siete dimensiones: comunicación interna (14 ítems), reconocimiento (10 ítems), relaciones interpersonales en el trabajo (8 ítems), toma de decisiones (6 ítems), entorno físico (6 ítems), compromiso (4 ítems) y adaptación al cambio (5 ítems). Se utilizó la escala de respuesta de Likert de 5 puntos: muy de acuerdo (5), de acuerdo (4), no estoy seguro (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1).

Por otro lado, la satisfacción laboral se midió a través de cinco dimensiones: satisfacción

con la relación con los superiores (5 ítems), satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo (5 ítems), satisfacción con la participación en las decisiones (6 ítems), satisfacción con su trabajo (4 ítems), satisfacción con el reconocimiento (3 ítems). Se utilizó la escala de respuesta de Likert de 7 puntos: muy satisfecho (7), bastante satisfecho (6), algo satisfecho (5), indiferente (4), algo insatisfecho (3), bastante insatisfecho (2), muy insatisfecho (1). Cardona et al., (2016, pág. 28), Presenta tres tipos de variables, como las causales, intermedias y finales basados en Garza (2010) y Sandoval (2004), Biegelmeier, et. al. (2015, pág. 17) consideran variables internos y externos que influyen en el comportamiento de los funcionarios dentro de la organización. Texto subcapítulo 1.1.

2. Metodología

La investigación tiene un enfoque cuali-cuantitativo y se utiliza el método científico - empírico aplicado a un caso en particular por las características similares que tiene el sistema educativo básico escolarizado en la República del Ecuador. Así, el estudio empírico se realizó en la unidad académica de la educación básica en el nivel de bachillerato con sostenimiento fiscal Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan De Velasco en la ciudad de Riobamba de la Provincia Chimborazo de la República del Ecuador. Se utilizó como técnicas de investigación la encuesta y como instrumento el cuestionario, que considera 6 variables: Motivación, Comunicación, Condiciones de trabajo, Liderazgo, Clima Social y Remuneración, y en 53 sub factores (Ver [anexo 1](#)) con respuestas de escalas de Likert. El cuestionario se aplica a 100 profesores que constituyen la población total docente en la unidad académica estudiada (efecto medido hasta agosto de 2015). El instrumento de medición según la Prueba de Cronbrach arroja un índice de 99,7% lo que significa que el cuestionario tiene una alta fiabilidad y consistencia. Finalmente los datos fueron analizados a través del análisis factorial a fin de reducir las variables que explicaran la relación clima laboral y satisfacción laboral y la regresión lineal, a fin de realizar un análisis evaluativo del efecto y los cambios observados del Reglamento (2012) con la nueva reforma al Reglamento introducido en agosto del 2015.

3. Resultados

3.1. Perfil docente

Los resultados de la investigación muestran que el 47% de los docentes pertenecen al género femenino y el 53% son docentes de género masculino. Un gran porcentaje de los docentes se encuentran en edades comprendidas de 45 a 54 años (39%), seguidos de 35 a 44 años (29%) y de 25 a 34 años (23%). Los años de experiencia en su mayoría oscilan de más de 21 años en un 32%, de 11 a 15 en un 21% y entre 16 a 20 años en un 19%. La relación laboral que tienen los docentes a vez en un 72% es de nombramiento, 15% de contrato y 13% de nombramiento accidental.

3.2. Factores que inciden en el clima organizacional

A fin de identificar si H3. *Un adecuado clima organizacional depende de factores como: la motivación, comunicación, condiciones de trabajo, liderazgo, clima social, remuneración, gestión individual, gestión participativa*, para ello se utiliza el análisis factorial.

a) Aplicación de análisis factorial

El análisis estadístico incorpora variables relacionadas con la motivación, comunicación, condiciones de trabajo, liderazgo, clima social, remuneración, gestión individual, y la gestión participativa (5 3 variables- ver [anexo 1](#)), a fin de identificar el impacto de la ley en el clima organizacional y laboral. Sin embargo al contar con un conjunto de factores relacionados con las variables mencionadas, con la aplicación del análisis factorial se identifica factores más importantes. La prueba de KMO arroja un coeficientes de 0,944 lo que significa un nivel de significancia que el análisis factorial es pertinente y la prueba de Bartlett muestra que el modelo factorial es el adecuado para explicar los datos (ver tabla 1). Una vez identificado los componentes, se puede identificar que puede reducir los factores en 10 de 53. Ya que al realizar el análisis factorial con 10 factores los coeficientes de KMO y Bartlett muestran que sigue existiendo pertinencia y el modelo es adecuado (ver tabla 2).

Tabla 1. Prueba de KMO y Bartlett			Tabla 2. Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,945	Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,938
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	14564,325	Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2547,177
	gl	1378		gl	45
	Sig.	0		Sig.	0,000

Fuente: Matriz de Datos del Cuestionario de Clima Organizacional, 2015

Los resultados de la matriz de componente principal, muestra que existe comunalidad entre los diez factores, mejorando cuando se quita los otros factores. (Ver tabla 3.).

Tabla 3. Comunalidades

Nº	FACTORES	Inicial	Extracción 1	Extracción 2	Componente
1	El docente realiza su trabajo encomendado con agrado y motivación pensando en el aprendizaje de los estudiantes	1,000	,955	,960	,980
2	Se ha difundido debidamente las leyes y normativas del nuevo modelo de gestión educativa.	1,000	,947	,958	,979
3	Las propuestas y sugerencias del docente respecto a aspectos pedagógicos, administrativos son consideradas por autoridades institucionales.	1,000	,951	,832	,912
4	¿Cuenta la institución con Planes Operativos Anuales y Estratégicos?	1,000	,947	,859	,927
5	¿La Visión y Misión Institucionales, reflejan su identidad en forma clara y coherente?	1,000	,940	,913	,955
6	¿Cuenta la institución con un sistema de Internet efectivo y adecuado?	1,000	,942	,961	,980
7	¿La institución dispone de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos?	1,000	,951	,958	,979
8	La autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes.	1,000	,946	,971	,986
9	Las disposiciones e información Ministeriales, zonales, distritales son comunicadas oportunamente a los docentes y las autoridades prestan la facilidad suficiente para su cumplimiento.	1,000	,947	,968	,984
10	Actividades de encuentro y diálogo como la navidad, día del maestro, aniversario institucional, entre otras le permiten afianzar el sentido de pertenencia institucional.	1,000	,947	,947	,973
Método de extracción: análisis de componentes principales.					

Finalmente la variabilidad en la primera fase explica un 91,327 % y en su segunda fase un 93,265%, lo que significa que con estos factores se puede explicar la situación en la cual se encuentra el clima organizacional y laboral. Asimismo, se identifica que los factores que condicionan el clima organizacional y laboral se relacionan principalmente con factores que pueden agruparse en un que se puede denominar factor de motivación personal e institucional.

b) Aplicación del Análisis de regresión lineal

A fin de contrastar la H1. *Que la satisfacción laboral del profesor en la Unidad Educativa viene determinada por las condiciones del clima organizacional y el clima laboral existente*, se aplica el análisis de regresión lineal. Los factores explicativos que se consideran lo, son aquellos identificados en el análisis factorial por componentes principales. Los resultados de la aplicación del modelo de regresión lineal muestran que las variables consideradas explican un 93,1%, como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4. Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,965a	,931	,924	,27286	,636

a. Predictores: (Constante), Actividades de encuentro y diálogo como la navidad, día del maestro, aniversario institucional, entre otras le permiten afianzar el sentido de pertenencia institucional., ¿Cuenta la institución con Planes Operativos Anuales y Estratégicos? , ¿La Visión y Misión Institucionales, reflejan su identidad en forma clara y coherente?, Las propuestas y sugerencias del docente respecto a aspectos pedagógicos, administrativos son consideradas por autoridades institucionales. , ¿Cuenta la institución con un sistema de Internet efectivo y adecuado?, El docente realiza su trabajo encomendado con agrado y motivación pensando en el aprendizaje de los estudiantes, Las disposiciones e información Ministeriales, zonales, distritales son comunicadas oportunamente a los docentes y las autoridades prestan la facilidad suficiente para su cumplimiento., ¿La institución dispone de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos?, La autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes., Se ha difundido debidamente las leyes y normativas del nuevo modelo de gestión educativa.

b. Variable dependiente: El cambio producido en el horario de trabajo del personal docente ha provocado alteraciones de tipo social familiar, como es el de la alimentación y tiempo de descanso, ocasionando problemas de salud.

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta, 2015

Los resultados del análisis de Anova muestra que estadísticamente la relación de dependencia (p<0,001) es significativa, rechazándose la hipótesis nula de independencia y aceptándose la dependencia entre las variables (ver tabla 5.).

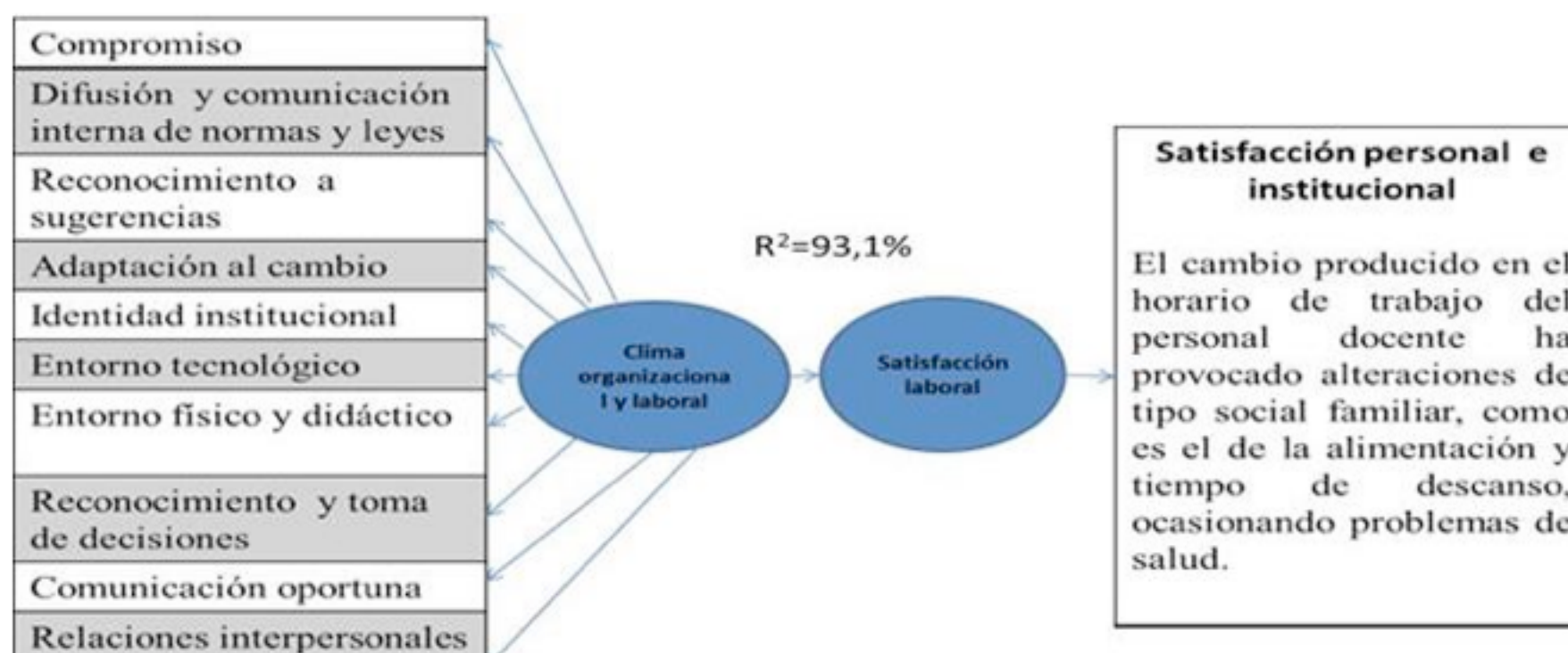
Tabla 5. ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	89,964	10	8,996	120,833	,000b
	Residuo	6,626	89	,074		
	Total	96,590	99			

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta, 2015

Así, de esta manera se explica que la satisfacción laboral depende de los factores del clima organización y laboral, y que estas a su vez están relacionadas principalmente por factores relacionados con la motivación personal e institucional, ya que el resultado del análisis factorial por componente, muestra que basta con un solo factor para explicar la satisfacción, como en este caso ese factor se la denomina factor de "motivación personal y organizacional o institucional" donde se agrupa 10 sub factores motivacionales, como se puede observar en la figura1.

Figura 1. Factores del clima organizacional y laboral que inciden en la satisfacción personal e institucional



Fuente: Elaboración propia con base en análisis factorial por componentes, 2015

La relación de dependencia que existe entre las variables, permite demostrar que los diez factores identificados son las que permiten explicar los efectos que tiene la aplicación de la Reforma Educativa LOEI (2011) y su reglamento (2012) en el clima organizacional y laboral de los profesores que trabajan en unidades educativas del bachillerato, demostrándose de esta manera la H2. Las reformas y aplicación de políticas educativas (la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento en los docentes y su comportamiento) inciden en el clima organizacional de los profesores en unidades

4. Discusión

Los resultados de la investigación permiten poner en discusión si el efecto de la aplicación de la Reforma de la LOEI y su Reglamento hasta agosto de 2015 fueron relativamente negativas de acuerdo a los resultados obtenidos con el análisis factorial y de regresión lineal, ya que su efecto tuvo su repercusión en el clima organizacional y laboral y esto en la satisfacción laboral y por ende en el desempeño laboral, como se puede observar en la tabla 6. Así, el efecto negativo alcanzó a 60% de los profesores en promedio.

Tabla 6. Efecto del Reglamento en los factores relacionados con clima organizacional y laboral

FACTORES	% Efecto negativo
El docente realiza su trabajo encomendado con agrado y motivación pensando en el aprendizaje de los estudiantes	59%
Se ha difundido debidamente las leyes y normativas del nuevo modelo de gestión educativa.	61%
Las propuestas y sugerencias del docente respecto a aspectos pedagógicos, administrativos son consideradas por autoridades institucionales.	66%
¿Cuenta la institución con Planes Operativos Anuales y Estratégicos?	71%
¿La Visión y Misión Institucionales, reflejan su identidad en forma clara y coherente?	51%
¿Cuenta la institución con un sistema de Internet efectivo y adecuado?	58%
¿La institución dispone de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos?	57%
La autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes.	57%
Las disposiciones e información Ministeriales, zonales, distritales son comunicadas oportunamente a los docentes y las autoridades prestan la facilidad suficiente para su cumplimiento.	57%
Actividades de encuentro y diálogo como la navidad, día del maestro, aniversario institucional, entre otras le permiten afianzar el sentido de pertenencia institucional.	63%

Fuente: Elaboración propia

Esto significa, que existe una correlación significativa entre las variables Satisfacción laboral, clima organizacional y el efecto de la aplicación de una Ley, ya que la aplicación de una normativa y de sus reglamentos provocan efectos positivos o negativos, en el caso estudiado, se observa un impacto negativo, como se puede observar en el gráfico 2.

Grafico 2. Impacto de la Reforma Educativa en el Clima organizacional



Fuente: Elaboración propia

En ese contexto tras realizar un análisis evaluativo sobre factores importantes, se puede mencionar que a partir de las diferencias más importantes los dos Reglamentos (ver tabla 7.), presupone que existen mejoras en el clima organizacional con la última reforma.

Tabla 7. Diferencias de los Reglamentos de la LOEI

	reforma 2012	reforma agosto 2015
Artículos de reforma de la jornada laboral	art. 40 (REGLAMENTO loei, 2012) (educación, 2012, julio) los docentes fiscales deben cumplir 40 horas de trabajo por semana. Estas incluyen 30 horas pedagógicas correspondientes a los periodos de clase, el tiempo restante, hasta completar las 40 horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase. Art. 41. la labor educativa fuera de clase se dividen en dos categorías; la gestión individual,	art. 177 (registro oficial nº 572 (ecuador, 2015, agosto)) la jornada ordinaria semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas diarias, cumplidas de lunes a viernes. el tiempo restante hasta cumplir las ocho horas reloj diarias podrá realizarse dentro o fuera de la institución y estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica,

que corresponde a no más del 65% del total de horas destinadas a la labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades y 2) de gestión participativa, que corresponde al menor al 35 % del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase.

coordinación con los representantes , actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad , planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en respectivo reglamento

Fuente: Elaboración propia con base en los Reglamentos de la LOEI (2012 y 2015)

Entonces, se puede señalar que la incorporación de una nueva reforma al Reglamento en agosto del año 2015, permite mejorar e impacto negativo que tuvo el Reglamento del año 2012.

Así, en México muchas instituciones de educación superior se incorporaron a un proceso de cambio dentro del Programa de Mejoramiento del Profesorado, implementado por la Subsecretaría de Educación Pública desde 1997 al 2006, el mismo pretendió lograr un alto desempeño en sus profesores tanto a nivel nacional e internacional; en el proceso de este cambio, ha existido elevada rotación y un desempeño académico irregular que hace evidente una baja satisfacción laboral en los maestros; tomando en cuenta la relevancia que tiene la satisfacción del maestro se consideró conveniente efectuar una investigación a fin de indagar la relación que tiene el clima laboral y la justicia organizacional con la satisfacción laboral, determinando que existe una asociación significativa entre estas tres variables por lo que se debe analizarlas y trabajar en ellas buscando mejorarlas (Patlan, Martínez & Hernández, 2012).

En Chile, se implementó una reforma educativa, denominada Reforma en Marcha, donde se realiza un estudio para "medir los climas organizacionales en las escuelas para determinar en qué medida las interacciones favorecen o perjudican la puesta en marcha de la reforma educativa" (Rivera, 2000, pág. 8).

En el Estado Plurinacional de Bolivia, una de las últimas reformas fue la Ley Avelino Siñani – Elizardo Pérez promulgada el año 2010, esta norma inicia un nuevo proceso de transformación educativa, donde se incorpora conceptos de intraculturalidad e interculturalidad mentales del proyecto educativo. Donde se considera que "la diversidad sociocultural debía ser fortalecida con el uso obligatorio de todas las lenguas indígenas dentro del sistema educativo nacional —partiendo del aprendizaje de la lengua materna y del castellano como segunda lengua o viceversa según el caso. Asimismo, propone potenciar los conocimientos originarios en conjunción con la ciencia, la tecnología y los conocimientos occidentales" (Efron, 2013, pág. 226).

Lo que significa que en la República del Ecuador, la aplicación de la Reforma en su primer Reglamento tuvo efectos negativos y en la segunda se introduce cambios que hace presuponer supuestos cambios positivos.

5. Conclusiones

Según los resultados del análisis factorial, se concluye que el clima organizacional está altamente relacionada con los factores relacionados con la motivación tanto personal como organizacional o institucional, siendo estos factores como: Compromiso, Difusión y comunicación interna de normas y leyes, Reconocimiento a sugerencias, Adaptación al cambio, identidad institucional, entorno tecnológico, entorno físico y didáctico, reconocimiento y toma de decisiones, comunicación oportuna, relaciones interpersonales.

Se demuestra con el análisis de regresión lineal que existe una alta relación con el clima organizacional y laboral y la satisfacción personal e sobre la institución.

Se demuestra que existe un impacto negativo de la Reforma Educativa de la LOEI y la aplicación del Reglamento General del año 2012 en el clima organizacional y laboral, ya que, el docente realiza parcialmente su trabajo encomendado con agrado y motivación pensando en el aprendizaje de los estudiantes, parcialmente se ha difundido debidamente las leyes y normativas del nuevo modelo de gestión educativa, las propuestas y sugerencias del docente respecto a aspectos pedagógicos, administrativos son parcialmente consideradas por autoridades institucionales, parcialmente cuenta la institución con Planes Operativos Anuales y Estratégicos, la Visión y Misión Institucionales, parcialmente reflejan su identidad en forma clara y coherente, parcialmente cuentan con un sistema de Internet efectivo y adecuado, parcialmente la institución dispone de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos, parcialmente la autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes, parcialmente las disposiciones e información Ministeriales, zonales, distritales son comunicadas oportunamente a los docentes y las autoridades prestan la facilidad suficiente para su cumplimiento, parcialmente las actividades de encuentro y diálogo como la navidad, día del maestro, aniversario institucional, entre otras le permiten afianzar el sentido de pertenencia institucional.

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

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

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

La introducción de una reforma en el Reglamento General de la LOEI en agosto del año 2015, presupone que tiene un efecto relativamente positivo.

Referencias bibliográficas

AAMODT, Michael (2010). *Psicología Industrial/ Organizacional - Un enfoque aplicado*. México D. F.: Cengage Learning Editores S. A. de C. V.

ABRAVANEL, Allaire. (1992). *Cultura organizacional*. Bogotá: Legis Fondo Editorial.

ALCANTAR, Víctor; MALDONADO, Sonia & ARCOS, José Luis (2012). Medición del Clima Laboral requerido para asegurar la efectividad del Sistema de Gestión de Calidad. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, V. 5, Nº 3. Pág. 55-68.

REGISTRO OFICIAL 417 (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Órgano de Gobierno del Ecuador, Quito: Editogran S.A.

ASAMBLEA NACIONAL. (2012). *Reglamento General a la Ley de Educación*. Quito .

REGISTRO OFICIAL 572 (2015). *Reglamento General a la Ley de Educación*, Quito.

BIEGELMEYER, Uiliam, DALBERTO, Mikael; CRACO, Tânia; CAMARGO, Maria Emilia; CRUZ, Rohr; BERNARDI, Flávia; FERNANDES Alice (2015).

Factores Internos e Externos Influenciam o Clima Organizacional. *Revista Espacios*, Vol. 36, Núm. 23, Pag. 17. Recuperado de:

<http://www.revistaespacios.com/a15v36n23/15362317.html>

BUSTAMANTE, Sara (1998). *Autoestima y Asertividad*. Santiago de Chile: Comité Nacional para el Adulto Mayor.

CABALLERO, Alejandro (2013). *Metodología integral innovadora para planes y tesis - La metodología del cómo Formularlos*. México: Cengage Learning Editores.

CARDONA, Arbelaez; RAMIREZ, Carlos & PARDO, Alexis (2016). Satisfacción laboral, Desempeño e Innovación; Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, Vol 37 (nª 34). Pag. 28. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a16v37n34/16373428.html>

CARNICERO, Paul (2005). *La comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas*. Las Rosas Madrid: CISSPRAXIS, S.A.

Recuperado en <https://books.google.com.co/books?>

<https://books.google.com.co/books?id=Z8dsssG81tYC&pg=PP1&dq=Gesti%C3%B3n+de+la+informaci%C3%B2n+en+la+educaci%C3%B2n&hl=es&sa=X&ei=QKtKVaa-KMO8ggS4wIHIAQ&ved=0CB8Q6AEwAQ#v=onepage&q=Gesti%C3%B3n%20de%20la%20informaci%C3%B2n%20en%20la%20educaci%C3%B2n&f=false>

<https://books.google.com.co/books?id=Z8dsssG81tYC&pg=PP1&dq=Gesti%C3%B3n+de+la+informaci%C3%B2n+en+la+educaci%C3%B2n&hl=es&sa=X&ei=QKtKVaa-KMO8ggS4wIHIAQ&ved=0CB8Q6AEwAQ#v=onepage&q=Gesti%C3%B3n%20de%20la%20informaci%C3%B2n%20en%20la%20educaci%C3%B2n&f=false>

CHARRIA, Felipe; ANDRADE, Verónica (2013)-Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Revista Pensamiento Psicológica, Vol- 11, núm. 1. Pág. 99-113.*

CHIAVENATO, Idalberto (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D. F.: Mc Graw Hill /Interamericana Editores S.A. de C. V.

CHIAVENATO, Idalberto (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México, D. F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S. A. de C. V.

DROVETT, E. (2005). *Gestión de Talento Humano*. Buenos Aires: Trillas.

ESTEVEZ, R. (1999). *Administración de Personal*. México: Pearson.

FARRO, F. (1996). *Gerencia de Centros Educativos*. Lima: Centro de Proyección Cristiana.

FLORES, María, VEGA, Alfonso & CHÁVEZ, Edgar (2015). El Clima Organizacional como factor de Competitividad en las Franquicias de Comida Rápida en Tijuana, BC., México. *Revista Internacional Administración & Finanzas, V. 8(5). Pág. 25-44.*

GROSS, Richard (2012). *PSICOLOGÍA: La Ciencia de la Mente y la Conducta*. México: El Manual Moderno S.A. de CV.

GUERRERO, E. (2003). *Análisis Pormenorizado de los Grados de Burnout y Técnicas de Afrontamiento del Estrés Docente*. Murcia: Murcia Universidad de murcia, servicio de publicaciones.

ISCH, Edgar (2011). Las actuales propuestas y desafíos en la educación: el caso Ecuatoriano. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el caribe, España y Portugal- Sistema de Información Científica*, pág. 373-391.

LANSE, Randy & BUSS., David (2005). *Psicología de la Personalidad*. México: Mc. Graw Hill, Interamericana Editores S.A. de CV.

Leiva. (2001). *Nociones de Metodología de Investigación Científica*. Quito: Dimaxi.

Lozada, López. (2004). *Métodos de Investigación en Ciencias Humanas y Sociales*. Madrid: Thomson Editores Spain Paraninfo, S.A.

MANOSALVAS, Carlos; MANOSALVAS, Luis; QUINTERO, Jorge (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral. Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Revista AS.Minister, N° 26, pp. 5-15.*

MUCHINSKY, Paul (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo*. México: Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V.

NEWSTROM, Jhon (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc. Graw Hill.

OPINIÓN, D. L. (26 de mayo de 2014). *www.diariopinión.com*. Obtenido de *www.diariopinión.com*: <http://www.diariopinión.com>

PATLAN, Juana; MARTÍNEZ, Edgar & HERNANDEZ, Rosalia (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas, Vol. 5, N° 5, pág. 1-19*

PEÑA, Maricela; DÍAZ, Ma. & OLIVARES, Maribel (2015). Diagnóstico del Clima Organizacional promotor de estrategias Gerenciales en pequeñas Empresas de la Industria Metal-Mecánica. *Revista Internacional de Administración y Finanzas, V.8. N° 5. Pág. 15-24.*

PEÑA, Maricela; DÍAZ, Ma. & C ARRILLO, Alejandra (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una Pequeña Empresa Familiar. *Revistas Internacional Administración & Finanzas, v. 8, N° 1 . Pág., 36 -50*

PEÑA, Maricela; DÍAZ, Ma & SAMANIEGO. (2013). Clima Organizacional: Factores de Satisfacción Laboral en una empresa de la Industria Metal Mecánica. *Global Conference on Business and Finance Proceedings, volumen 8, 844.*

PONCE, Ximena (7 de abril de 2014). Informe para primer debate del Proyecto de "Ley de innovación Tecnológica Estudiantil". Recuperado en *www.asambleanacional.gob.ec/sites*.

ROBBINS, Stephen & JUDGE, Timothy (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. México: Pearson Educación de México, S.A. de CV.

RODRIGUEZ, Dario (2005). *Diagnostico Organizacional*. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C.V.

SANDER, Benno (1996). *Gestión educativa en América Latina*. Buenos Aires: Troquel.

SOTO, R. (2004). *Del origen y la evolución de la teoría de la administración: hacia el desarrollo de nuevos modelos organizacionales*. Obtenido de Departamento de Administración, Universidad Autónoma de México: www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num13/doc11

VILLALOBOS, G. (2004). *Ciencia y Trabajo* . Huila.

WALLACE, Joan. (2005). *El Poder de las Relaciones Humanas*. EXIEDITORES.

WEIL, Pierri(2001). *Relaciones Humanas en el Trabajo y la Familia*. Buenos Aires: Kapelusz.

Anexo

Estadísticos descriptivos				
FACTORES	N	Media	Desviación estándar	Varianza
Genero del docente	100	1,4700	,50161	,252
El docente realiza su trabajo encomendado con agrado y motivación pensando en el aprendizaje de los estudiantes	100	2,3600	,94836	,899
La puntualidad en el ingreso al trabajo es parte de la responsabilidad.	100	2,1300	,90626	,821
El trabajo y desempeño del docente es reconocido por compañeros, autoridades, padres de familia y estudiantes.	100	2,2600	,71943	,518
Los objetivos personales profesionales permiten que el docente realice su trabajo pese a dificultades.	100	2,3700	,88369	,781
La responsabilidad y el esfuerzo del trabajo del docente es compensado con la remuneración que percibe. Considera que es adecuada y suficiente.	100	2,0100	,90448	,818
La propuesta de Estado es la permanencia en el lugar de trabajo durante ocho horas para todos los servidores públicos, en el caso de los docentes esta	100	1,9500	,90314	,816

permite elevar la calidad de la enseñanza.				
El cambio producido en el horario de trabajo del personal docente ha provocado alteraciones de tipo social familiar, como es el de la alimentación y tiempo de descanso, ocasionando problemas de salud.	100	2,2900	,98775	,976
El Ministerio de Educación propone actualizar y capacitar a los docentes mediante cursos en línea o presenciales, el docente asiste motivado y con ánimo de aprender.	100	2,3600	,79798	,637
Si los cursos y eventos de capacitación propuestos por el ministerio tuvieran el carácter de optativos estos serían tomados por el docente.	100	2,5300	1,01956	1,039
Se ha difundido debidamente las leyes y normativas del nuevo modelo de gestión educativa.	100	2,2900	,98775	,976
El maestro está preparado para el manejo y aplicación de la Ley y Reglamento de educación y demás instrumentos administrativo operativos.	100	2,5700	,90179	,813
La comunicación entre docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes es adecuada y permite el desarrollo de actividades.	100	2,4100	,69769	,487
La información de autoridades institucionales, distritales es adecuada y clara en asuntos referentes al trabajo del docente.	100	2,3000	,83485	,697
Las propuestas y sugerencias del docente respecto a aspectos pedagógicos, administrativos son consideradas por autoridades institucionales.	100	2,2600	,91696	,841
¿Cuenta la institución con Planes Operativos Anuales y Estratégicos?	100	2,0000	,97442	,949
¿La Visión y Misión Institucionales, reflejan su identidad en forma clara y coherente?	100	2,4200	,91210	,832
La infraestructura disponible en la institución es adecuada para cada área	100	2,1800	,92529	,856
Las aulas disponibles permiten el desarrollo del trabajo del docente con los estudiantes	100	2,4600	1,00925	1,019
Los patios y espacios de recreación son suficientes y adecuados	100	2,3700	,97084	,943
El mobiliario disponible permite el desarrollo de actividades	100	2,4900	,87033	,757
¿La biblioteca y laboratorio presentan características apropiadas y adecuadas para el estudio e investigación?	100	2,2200	,94900	,901
¿Tiene facilidades de acceso a servicios de bares, teléfono, estacionamientos, espacios deportivos?	100	2,3100	1,01200	1,024
¿Cuenta la institución con un sistema de Internet efectivo y adecuado?	100	2,3000	,92660	,859
¿La institución dispone de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos?	100	2,3500	,91425	,836
Considera que existe justicia en el trabajo laboral dentro de la institución.	100	2,2000	,92113	,848
¿La estructura administrativa y organizacional responde a las necesidades institucionales?	100	2,2500	1,09521	1,199
Las decisiones de autoridades están enmarcadas en el articulado de la Ley y Reglamento de educación intercultural.	100	2,7300	,93046	,866
La autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del				

aprendizaje de los estudiantes.	100	2,3500	,97830	,957
Las autoridades son solidarias y ayudan a resolver problemas de los docentes.	100	2,3700	1,06983	1,145
Las disposiciones e información Ministeriales, zonales, distritales son comunicadas oportunamente a los docentes y las autoridades prestan la facilidad suficiente para su cumplimiento.	100	2,3400	,94516	,893
El Ministerio de Educación difunde sus programas de mejoramiento y capacitación al maestro en forma clara y oportuna.	100	2,5800	,99676	,994
En la institución el ambiente entre compañeros docentes es solidario y de respeto	100	2,4400	,85658	,734
La disposición ministerial que prohíbe la organización de profesores ha incidido en las relaciones sociales entre docentes de la institución.	100	2,1900	1,14323	1,307
El intercambio de experiencias y el compartir conocimientos se generan en actividades y reuniones de docentes.	100	2,3000	,82266	,677
La propuesta de trabajo y las exigencias en las actividades que deben desarrollar los docentes han ocasionado el distanciamiento y el individualismo.	100	2,6700	1,03529	1,072
La actitud y comportamiento de los autoridades para con los docentes ha cambiado con la propuesta de trabajo del Ministerio.	100	2,2500	,92524	,856
Los docentes destinan menor tiempo para las relaciones interpersonales y sociales de integración.	100	2,7500	,84537	,715
Actividades de encuentro y diálogo como la navidad, día del maestro, aniversario institucional, entre otras le permiten afianzar el sentido de pertenencia institucional.	100	2,2700	,98324	,967
La remuneración del docente es justa y permite solventar sus gastos.	100	1,6000	,69631	,485
La homologación salarial es una medida de apoyo y respaldo a la labor que cumplen los docentes	100	2,1400	,87640	,768
La re categorización ha sido adecuadamente manejada por el Ministerio de Educación	100	1,9100	,93306	,871
Los docentes están familiarizados con los conocimientos evaluados en las pruebas de re categorización aplicadas.	100	2,1400	,80428	,647
El Ministerio de Educación aplica adecuadamente el principio de remuneración acorde al trabajo realizado.	100	1,9500	,88048	,775
El docente debe realizar actividades complementarias para mejorar sus ingresos.	100	2,4800	,97938	,959
Considerando que la superación personal del docente es importante, encontrar el ambiente adecuado lo prioritario; si tuviera la propuesta de cambiar de trabajo a otro sector de producción y servicios lo haría.	100	2,3600	1,13280	1,283
Planifica actividades educativas	100	3,0300	1,20985	1,464
Revisa tareas estudiantiles	100	3,6500	,82112	,674
Diseña materiales pedagógicos	100	2,4800	1,01980	1,040
Asistir a cursos de formación permanente	100	2,0600	1,12654	1,269
Realiza reuniones con otros docentes	100	2,6000	,95346	,909
Atiende a los representantes de los estudiantes	100	3,3400	,97670	,954

Realiza actividades de refuerzo para estudiantes.	100	2,8700	1,17770	1,387
Colabora en la organización, supervisión y control de actividades estudiantiles	100	1,8800	1,00785	1,016
N válido (por lista)	100			

1. Doctora en Integración y Desarrollo Económico por la Universidad Autónoma de Madrid, Profesora Investigadora en la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. E-mail: gabithmiriam@gmail.com

2. Magister en Administración de Empresas, Profesor de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. E-mail: edgarrodriguez2011@hotmail.com

3. Doctorando y Magister en Gestión Académica, Profesor de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. E-mail: oarellano@unach.edu.ec

4. Doctor en Desarrollo Económico por la Universidad Autónoma de Madrid, Profesor investigador en la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. E-mail: dayaviri@unach.edu.ec

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 20) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados