

El clima laboral y su relación en el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga

The work environment and its relationship in the teaching performance of the Vicente León Higher Technological Institute of the city of Latacunga

Autor¹ RUBIO TAIPE, Ángel Renato

ORCID 0000 – 0003 – 0044 – 9513

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación del clima laboral en el desempeño docente del personal del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga, se trató de una Investigación descriptiva, no experimental, a través de encuestas aplicadas a los docentes se recolecto los datos requeridos para la investigación por medio de instrumentos validados, para el clima laboral el test de Litwin y Stringer, mientras que para el desempeño docente el test de Gonzales Carpio adaptados por el autor, mediante muestro probabilístico regulado se consideró a la totalidad del personal docente, los resultados obtenidos demuestran que el clima laboral tiene relación en el desempeño de los docentes, concluyendo que las dimensiones de clima laboral que se correlacionan con las de desempeño docente son: identidad con responsabilidad, conflictos laborales con eficiencia



Revista Académica y Científica

julio – diciembre

Vol. 2, N° 3, 2021

pp. 14 – 41

ISSN: 2737 – 6214

<https://server.istvicenteleon.edu.ec/victec/index.php/revista>

Recibido: 11/07/2021

Aceptado: 20/12/2021



¹ Docente. Carrera de Administración Financiera. Instituto Superior Tecnológico Vicente León. arenato0212@gmail.com

y apoyo con trabajo en equipo, aspectos en los que se debe trabajar para un rendimiento óptimo del personal docente.

Palabras clave: clima laboral; desempeño docente; dimensiones; identidad; responsabilidad; conflictos laborales; eficiencia; apoyo; trabajo en equipo; rendimiento óptimo.

Abstract

The present research aimed to analyze the relationship of the work environment in the teaching performance of the staff of the Vicente León Higher Technological Institute of the city of Latacunga, it was a descriptive research, not experimental, through surveys applied to teachers the data required for research was collected by means of validated instruments, for the work environment the Litwin and Stringer test, while the Teaching performance the Gonzales Carpio test adapted by the author, by means of a regulated probabilistic sampling was considered to all the teaching staff, the results obtained show that the work environment is related to the performance of teachers, concluding that the dimensions of work environment that correlate with those of teaching performance are: identity with responsibility, labor conflicts with efficiency and support with teamwork, aspects in which work must be done for optimal performance of teaching staff.

Keywords: work environment; teaching performance; dimensions; identity; responsibility; labor disputes; efficiency; support; teamwork; optimal performance.

1. Introducción

Las instituciones de educación deben ser un lugar donde los docentes se sientan satisfechos, motivados para el logro de sus objetivos y el alcance de sus metas, donde exista un buen clima laboral para que su desempeño e integración sea óptimo, una estabilidad que esté lejos del conflicto, a través de un liderazgo que solucione los problemas mediante la toma de decisiones con responsabilidad para preservar el talento humano con el que cuentan.

Es por ello por lo que surge el estudio del clima laboral para identificar como es el ambiente en el que cumplen las actividades los docentes del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga, cuál es

su desempeño y la satisfacción de sentirse parte del Instituto entregándose por completo en el proceso enseñanza – aprendizaje.

El clima laboral del personal docente que prima en una Institución Educativa de Nivel Superior es la razón fundamental para prestar un servicio educativo de calidad y excelencia, con equidad y calidez, basados en un liderazgo no solo por parte de las autoridades de la institución, sino de cada uno de los docentes en las aulas.

Pero, en circunstancias el espíritu colaborativo entre docentes es prácticamente nulo, y la brecha se agranda cuando hay profesionales que tienen opiniones contrarias a sus posturas, hablando siempre del proceso educativo; muchos logran autonomía individual, porque ejecutan sus actividades bajo su ritmo de trabajo y conocimientos de la materia que imparten en las aulas.

Cuando no existe una comunicación fluida y oportuna, muchos de los docentes por temor a que se les tilde de malos profesionales, no se integran en el ambiente de trabajo, no preguntan las dudas que pueden tener en el proceso educativo y tampoco se involucran en una verdadera relación social entre compañeros, esto afecta en la actitud y en las malas relaciones sociales.

La presente investigación tuvo como propósito diagnosticar la percepción del ambiente de trabajo que presentan los docentes del Instituto Superior Vicente León, brindando oportunidades de mejora que permitan potencializar los aspectos positivos, introduciendo cambios planificados en las áreas de oportunidad encontradas.

1.1 Marco teórico referencial

1.1.1 Antecedentes:

Dentro del ámbito laboral las variables que tienen mayor incidencia de estudio son el clima laboral y el desempeño docente. Ambas variables se encuentran relacionadas con el comportamiento de los individuos dentro de las instituciones de educación.

Según Hernández, Castillo, García, García, & Ávila (2014), en su publicación evaluación del clima laboral en profesores universitarios de ciencias económico-administrativas para la revista científica CULCyT, mencionan que, al hablar del ambiente educativo, el clima comprende el ambiente interno, el contexto, comportamiento y el enfoque estructural de la institución (p. 21).

Generalmente los estudios sobre clima laboral se centran en características específicas, como equipos de trabajo, desarrollo profesional, ambiente laboral, comunicación y todas estas características permiten que se trabaje por mejorar la calidad educativa, ya que motiva a la organización y a sus empleados a estar en permanente aprendizaje, tanto en procesos académicos como administrativos y a optimizar su potencial desde cada puesto de trabajo.

Los resultados que se obtuvieron fueron que la percepción que tienen los profesores de sí mismos en cuanto a su contribución personal para la mejora de clima, así como para la generación de un clima de respeto y cordialidad entre los compañeros, fueron los factores más altos, con un 73%.

El trabajo citado es un aporte para la realización de la investigación, a medida que permitirá evidenciar el clima laboral que existe en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga, evidenciando si es propicio para la convivencia de todo el personal docente, administrativo y de servicios, si se respira sosiego, equilibrio y de esta manera, los estudiantes y quienes vengán a visitar la casona centenaria se sientan gustosos de estar en ella, aún más dando cumplimiento al propósito del proceso enseñanza versus aprendizaje sea óptimo entregando profesionales a carta cabal de la provincia y del país.

Tal vez, no existe un estudio amplio o definido sobre el clima laboral en los Institutos Técnicos o Tecnológicos Superiores del país; pero se puede relacionar con gran facilidad a Instituciones Educativas de este nivel, en las que se han realizado estudios sobre el clima laboral, en países de América Latina.

Pero, existen estudios relacionados sobre el comportamiento de los individuos en diferentes empresas o grupos colegiados. Así, el análisis del clima laboral en la empresa Provifarma, o el estudio del clima laboral en la facultad de Ciencias de la Comunicación en la Universidad Central del Ecuador, son claros ejemplos de pequeños avances sobre el tema que se analiza. Estos elementos facilitan la investigación, le dan su originalidad, así como las bases en las que se puede sustentar.

1.1.2 Clima laboral

Para Brunet (1999), el clima laboral une el estudio de tres variables: a) variables del medio, como son: el tamaño, la estructura de la organización y la administración de los recursos humanos; b) variables personales, referidas

a la aptitud, actitudes y motivaciones del sujeto; y c) variables resultantes, “en las cuales se consideran la satisfacción y la productividad, que están influenciadas por las variables del medio y las personales” (p. 32).

Las configuraciones contemporáneas en el mundo productivo del trabajo provocaron nuevas exigencias en términos de desempeño y calificación del trabajador, “en la comunidad académica se percibe gran interés en investigar fenómenos relacionados al trabajo, como apoyo laboral, clima laboral y depresión” (Rueda, Santos, Raad, Ávila–Batista, & Nery, 2014).

Este análisis es importante, para que los Administradores, Gerentes, Rectores de las instituciones tengan las estrategias, herramientas y elementos que faciliten su interrelación con el equipo de trabajo al que dirigen, tomando en cuenta todas las dimensiones que afectan el clima laboral de la institución, basados siempre en las diferencias individuales de cada profesional.

De acuerdo con Hernández C. G., Castillo, García, García, & Ávila (2015), expresan que “hablar del ambiente educativo, es hablar del clima que comprende el ambiente interno, del contexto, del comportamiento y del enfoque estructural de la institución” (p. 32).

Tomando como referencia lo expuesto por el autor, para que un ambiente sea propicio para el desarrollo de las actividades educativas, debe existir un equilibrio entre el clima, ambiente y desempeño.

Como indica Alles, M (2017), el clima laboral es “las personas mismas que interactúan y cumplen diferentes roles desde empleados hasta jefes o directivos, sean grandes, medianas o pequeñas con fines de lucro o no, privadas o públicas asumen un determinado comportamiento que no siempre es el mismo por las circunstancias o el rol que cumplan” (p. 8).

Los seres humanos, en su vida laboral sea con relación de dependencia o de forma independiente, deben mirar siempre desde las dos perspectivas, del que toma las decisiones y el que debe cumplirlas, sea en instituciones públicas o privadas, matiz fundamental que una de las responsabilidades de recursos humanos sea el área de Talento Humano, que es, y debe ser, el estudio y análisis del clima laboral en el que se desenvuelven, para su correcto desempeño en el campo laboral.

Beatriz (2018) analiza que el “clima laboral con un enfoque estratégico y sistémico, que contribuya al fomento de los valores organizacionales y al logro del desempeño individual esperado” (p. 24).

Referenciando lo descrito por la autora todo empleado, trabajador, en este caso los docentes, aspiran a la realización personal, cultivar los valores, crecer en conocimientos, sobre todo escalar en el jerárquico organizacional a través de una superación continúa propiciado por la institución y por su interés personal.

Takahashi (2019), concibe el apoyo organizacional como “creencias globales del empleado, relativas a en qué medida la organización lo valora y cuida de su bienestar. El concepto está asociado a diversas formas de interacción entre trabajador y organización empleadora, en especial, las creencias y expectativas de los individuos sobre reconocimiento por parte de la organización y por el esfuerzo en el trabajo” (p. 22).

Los modelos de regresión que mejor explicaron el apoyo organizacional fueron compuestos por dimensiones del clima laboral, y que la sintomatología depresiva no ejerció ninguna influencia. En los análisis complementares fue observado que la variable relacionada al tamaño de la empresa mostró una puntuación media mayor relacionada al apoyo organizacional en empresas de gran tamaño, al compararlas con pequeñas y medianas empresas.

De la recopilación de fuentes bibliográficas y de las investigaciones analizadas y en la que se fundamenta la presente investigación, se concluye que el clima laboral es satisfactorio y excelente cuando todos los profesionales son partícipes del análisis y toma de decisiones, con un proceso de comunicación en sentido horizontal muy claro y con respeto, a partir de aquí cada uno es responsable de los logros y errores y aceptan opiniones discrepantes a su criterio y se lanza al desafío que les imponga en su ambiente de trabajo en forma colaborativa, porque están identificados con la Institución.

1.1.3 Componentes del clima laboral

Autonomía. – La capacidad que los individuos presentan en la toma de decisiones referente a sus actividades y responsabilidades laborales estableciendo sus propias normas y reglas. La autonomía se encuentra asociada con el control, es decir a bajo control alta autonomía y a alto control baja autonomía.

En este sentido, la autonomía se refiere a la capacidad o condición de desarrollar tareas de una manera independiente, tomando propias decisiones.

Participación. – De acuerdo con el criterio Alles, M. (2017) “la participación no es solo el acto de comunicar a los miembros de una organización lo que está sucediendo sino también involucrarlos en las decisiones que se adopten”.

El proceso de participación debe darse desde la cima de la organización y no como ciertas organizaciones lo hacen de la mitad de la estructura para abajo obteniendo resultados magros.

Los jefes participativos de acuerdo con Davis y Newstron citado por Alles, M (2017) “no deciden por su propio medio, sino que acuden a sus empleados para conocer su opinión y sugerencias de los diferentes problemas o situaciones y en forma conjunta tomar una decisión que favorezca a un efectivo trabajo en equipo”.

El concepto de equipo desde la perspectiva organizacional se conforma como un grupo de personas organizado y responsable en la toma de decisiones y no como tradicionalmente lo confunde muchas personas, entre ellos jefes que piensan que equipo es solamente estar de acuerdo y no asumir responsabilidades.

Liderazgo. – Dentro de las organizaciones el liderazgo es uno de los aspectos también considerados importantes no solo por estar enfocados a alcanzar objetivos establecidos por la organización sino también para que todos los trabajadores alcancen un desarrollo integral y una satisfacción laboral que permita un mejoramiento continuo en su desempeño y se obtenga resultados favorables para la organización.

Así también cabe señalar que un líder puede ser designado por la organización o nacer entre los grupos, sin olvidar que todas las personas poseen las cualidades o habilidades para ser líderes pero que algunos lo desarrollan y otros no, o simplemente prefirieren optar una actitud pasiva.

Comunicación. – Hay que tener presente que el éxito de toda organización se encuentra en el conocimiento e identificación de sus miembros con los objetivos trazados, así como también con la creación de un entorno de trabajo favorable que se logra a través de una comunicación efectiva.

La comunicación es importante en todos los ámbitos de la vida. Dentro de las instituciones tiene la misma importancia, habida cuenta que no sólo se trabaja con cosas, maquinas herramientas, documentos, sino también con

información tomada como la transferencia de un mensaje (emisor-receptor) que, pese a los avances de la tecnología, las organizaciones mantienen problemas de comunicación.

Los docentes se sienten parte importante de la institución, cuando existe un canal positivo de comunicación, ellos participan con sus potencialidades en la planificación de las actividades que el Instituto Superior Tecnológico debe llevar adelante antes, durante y después del ciclo de clases con los estudiantes, cuando en equipo trabajan la planificación estratégica institucional y en la misma son responsables de las distintas actividades, los planes de contingencia, planes de seguridad entre otros.

1.1.4 Tipos de climas laborales

Rousseau (1988) citado por Furnhan (2014), explican que existen “4 tipos de climas aplicables a las organizaciones; tipos de climas laborales que pueden ser aplicados a las instituciones educativas”.

Autoritario. – Este tipo de clima se refiere a que el nivel jerárquico de las instituciones no considera el criterio de sus empleados, las decisiones o la mayoría de ellas se toman en la cúpula de las instituciones, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las correlaciones existentes entre superiores y subordinados se establece con base en el miedo y a una mala comunicación en forma de instrucciones.

Muchos de los directivos institucionales creen que es la forma más correcta de tratar y organizar a su personal, el Rector o jefe, toma la decisión y la impone sobre sus colaboradores. Criterio no aceptado en el ámbito laboral, porque no es el adecuado para que los docentes laboren armónicamente en los Institutos Técnicos o Tecnológicos del país.

Autoritario paternalista. – Existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados, se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones. También existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. Además, podemos mencionar que, en este tipo de clima, el nivel jerárquico de las instituciones vulnera las necesidades sociales de los empleados, pero da la impresión de que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

El clima laboral disimula el autoritarismo del jefe, entendiéndose que se trabaja en un clima armónico, pero los trabajadores reciben las órdenes y cumplen, porque ellos saben que cuando tengan necesidades el jefe les concederá, por ejemplo, un permiso, pero siempre a cambio de un trabajo extra, esto es, “el castigo y la recompensa”. Sin embargo, bien entendido el clima organizacional no es el deseado, el óptimo, para el desarrollo de las actividades a satisfacción de los trabajadores.

Consultivo. – Es la dirección que tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima, pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

Otra forma de aparecer como un excelente directivo, pero eso no es posible en los docentes, porque de la misma forma que el anterior, estarán pendientes de las motivaciones o castigos, de que sus necesidades servirán para que los utilice el jefe, no en beneficio de la Institución, sino más bien en beneficio de sus intereses.

Participativo. – Es cuando obtiene participación en grupo que existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo.

Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

Diversas propuestas para comprender el clima laboral cuantifican una multiplicidad de dimensiones, algunas contextualizan la realidad, otras definen un patrón de interacciones de las personas en la organización, en tanto que también se caracterizan prácticas en un sistema y en un ambiente determinado, además de identificar elementos intervinientes que contextualizan la realidad organizacional, contribuyendo desde diversas perspectivas a profundizar los estudios de clima laboral.

De acuerdo con Litwin y Stringer (1968) citado por Marín (2003), interpretan al clima laboral como “una variable intermedia entre los factores organizacionales y las tendencias de motivación. Postula la existencia de nueve

dimensiones relacionadas con ciertas propiedades de la organización y que explicarían el clima existente en una determinada organización” (p. 32).

Así pues, es necesario evidenciar las dimensiones que son favorables para los docentes y cuáles no, tan favorables en las que están inmersos los Institutos, que aspectos positivos hay que destacar para que sigan en una mejora continua, y los negativos, en cuales habrá que hacer una retroalimentación para convertirlos en baluartes de los Institutos Superiores Tecnológicos.

1.1.5 Las nueve dimensiones del Test de Litwin y Stringer

Sandoval, A. (2015) expresa que “las dimensiones del clima laboral son las cualidades aptas a ser medidas en las instituciones evidenciando el comportamiento de los individuos y la influencia ejercida en ellos.”

De esta manera al estudiar el clima laboral de una institución hay que tomar en cuenta aquellos factores o dimensiones que influyen en el comportamiento de los docentes y poderlos cuantificar. Estas causas se pueden originar por diversas variables que de acuerdo con los especialistas es tan amplia que no han llegado a un consenso de cómo definir la cantidad y naturaleza.

Estructura. – Se considerada como la idea que poseen los miembros de la institución, la percepción que presentan acerca de la normativa, reglamentos, estatutos y otras obligaciones a las que se ven enfrentados en el desarrollo de su actividad laboral.

Es importante brindar una correcta inducción y que conozcan toda la normativa correspondiente para el cumplimiento de todo lo concerniente a su área de trabajo.

Responsabilidad. – Se refiere a la pasión de los integrantes de la institución acerca de ser considerados con autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

Para ello es pertinente que los docentes estén comprometidos con la institución, cumpliendo a cabalidad con las actividades a ellos encomendadas, sepan cómo, cuándo actuar, en qué temas pueden intervenir, participando activamente.

Recompensa. – Es la percepción que tiene los integrantes de las instituciones con respecto a la recompensa recibida por la labor realizada.

En este sentido que la estimulación para realizar lo asignado al docente no sea solo una retribución económica, sino la satisfacción del deber cumplido, prevaleciendo el profesionalismo.

Riesgo. – Es la emoción sentimental a la que se enfrentan los integrantes de las instituciones acerca de los desafíos impuestos en el desarrollo de sus actividades laborales.

Los docentes deben empoderarse de la institución, poner su conocimiento para cumplir con los desafíos a él asignados, pero sabiendo sus límites para no exponer su integridad.

Calor. – Se refiere a la apreciación por parte de los integrantes de las instituciones acerca de la coexistencia en un ambiente laboral ameno, en el que las relaciones sociales son buenas entre jefes y subordinados.

Si las relaciones interpersonales son llevaderas en un ambiente laboral en armonía, hará que los docentes se sientan como en casa, su estadía será amena y cada día llegaran motivados a cumplir con su actividad laboral diaria.

Apoyo. – Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo.

Cuando alguien del cuerpo docente necesite ayuda, los miembros deben estar predispuestos a brindarla, teniendo en cuenta que siempre necesitaremos de los demás, así la ayuda será bidireccional en todo momento.

Estándares de desempeño. – Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Las instituciones no deben enfocarse solo en evaluar el desempeño de sus colaboradores, sino también en brindar capacitación continua con el fin de que estén preparados, actualizados de acuerdo con los requerimientos y estándares laborales, de la sociedad y de los entes superiores mejorando permanentemente sus modelos de desempeño.

Conflictos. – Se refiere al grado de aceptación que tienen los integrantes de una institución, ya sean jefes o subordinados, sobre las opiniones vertidas hacia ellos, sin temor de enfrentar y solucionar los problemas que hayan surgido inmediatamente.

Una de las problemáticas del ser humano es que no escuchamos para entender, sino solo para emitir una respuesta, por esta razón no receptamos

los criterios que se emiten entre compañeros o parte de las autoridades, se elevan los ánimos y no permiten ver la realidad de lo que quisieron decir.

Identidad. – Se refiere al sentido de pertenencia a la institución y que se es un elemento importante dentro y valioso de las áreas de trabajo.

Cuando se hable de la institución, debe ser como si estuvieran hablando de todos quienes la conforman, sentirse parte de ella dejando su nombre en alto en el ámbito que sea considerada participar.

El clima laboral es diferente en cada organización y al estar ligado a la motivación provoca en los directivos a prestar mayor atención a este factor con el objetivo de contar con un factor humano eficiente y productivo, siendo la única manera de lograrlo la de ofrecer un ambiente favorable y propicio para desempeñar su trabajo de mejor manera, en la que ganen tanto los individuos (en su bienestar) y la organización (en la productividad).

El realizar un estudio de clima laboral permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización, influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad.

El clima que impere dentro de una organización no es permanente sino continuo porque se lo puede cambiar o modificar después de una adecuada intervención favoreciendo a ambas partes, un buen clima laboral se orienta hacia los objetivos generales de la empresa, un mal clima destruye el ambiente del trabajo ocasionando situaciones de conflicto o malestar de los empleados y esto genera bajo rendimiento.

Tabla 1
Modelos de evaluación de clima organizacional

| N° | Test de evaluación de Clima laboral | Autor/es | Factores medibles | Observaciones | Índice de confiabilidad |
|----|-------------------------------------|--------------------|--|---|-------------------------|
| 1 | Test de Litwing & Stringer | Litwing & Stringer | Estructura Responsabilidad Recompensa Riesgo Calor Estándares de desempeño Apoyo | Caracteriza la situación de los individuos con respecto a sus motivaciones para el éxito, | 0,83 |

| | | | | | |
|---|--|---|---------------------------------|--|-------|
| | | | Conflicto | las estructuras | |
| | | | Identidad | de poder y afiliación | |
| | Cuestionari o Clima laboral | Cámara de Comercio de Barranquilla | Autonomía | Aplicado para mejorar las áreas de | |
| 2 | Página 1 Plan estratégico PGR 2010- 2015 | | Cohesión | oportunidad | 0,769 |
| | | | Presión | que permitan | |
| | | | Apoyo | mejorar el ambiente de trabajo | |
| | | | Reconocimiento | | |
| | | | Equidad | | |
| | | | Innovación | | |
| | | | Toma de decisiones | | |
| | | | Estructura | Aplicado para | |
| 3 | Test de clima laboral IPAO | Carlos Alberto Gómez Rada | Liderazgo | medir el clima laboral en empresas colombianas | 0,94 |
| | | | Interacción Social | | |
| | | | Sistema de recompensas | | |
| | | | Apertura organizacional | | |
| | Instrumento para evaluar el clima laboral en los grupos de control de vectores | Vivian de las Mercedes Noriega Bravo, María del Carmen Pría Barros | Estructura organizacional | Aplicado para evaluar el clima laboral en los grupos de control de vectores | 0,88 |
| 4 | | | Liderazgo | | |
| | | | Toma de decisiones | | |
| | | | Motivación | | |
| | | | Comportamientos individuales | | |

Fuente: Propia

Elaborado por: Rubio (2019)

1.1.6 Desempeño laboral.

Conforme Peña (2002) indica que el término “desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Para Ponce (2005) manifiesta en su estudio que “el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo con sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente”.

El desempeño es la capacidad que tiene el ser humano para cumplir a cabalidad con las funciones asignadas, siendo muchos los aspectos que influyen en la consecución de estas actividades y en su productividad, uno de los más importantes tiene que ver con cómo actúa y trabaja cada uno de los empleados

En este sentido para Ponce (2005) el desempeño profesional docente es “la actuación del profesor de acuerdo con sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente”.

De todas las maneras se entiende por productividad del docente, más que en la forma cuantitativa, en la forma cualitativa, los “productos” entregados como conocimientos o competencias a los estudiantes para que puedan desenvolverse en la vida profesional de forma eficiente.

Para Morales (2009, p.89) el desempeño laboral son “competencias laborales alcanzadas en las que se integran los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa”.

De lo citado por el autor, podemos deducir que el desempeño es un cúmulo de características que sumadas garantizan un accionar laboral óptimo, caso contrario será deficiente sin cumplir con las exigencias que demanda el puesto de trabajo.

Siguiendo el criterio de Suarez, E. G., & Toro, R. M. (2018), en los últimos años, América Latina y el Caribe se han convertido en un escaparate de transformación para la educación debido a sus grandes avances en el uso de las políticas educativas.

Vale la pena mencionar que la renovación involucra a todos los actores educativos: las instituciones educativas, los estudiantes, los padres, la comunidad, y especialmente, los docentes. La mejora de la educación debe considerar principalmente el cambio de paradigma del papel del docente en el aula.

1.1.7 Docencia.

Para Rueda y Torquemada (2004) citado por Flores–Hernández, Fernando & Otros (2016) se refieren a la docencia como “una actividad que se desarrolla, en el contexto educativo, a partir de la interacción entre profesores y estudiantes y que se rige por una serie de reglas explícitas e implícitas determinadas por la institución y la interacción entre los individuos” (p. 1).

Según el contenido del autor, la docencia permite la transmisión de conocimientos a través de la participación entre estudiantes y docentes en el aula de clase, el docente es la guía para que el estudiante alcance el conocimiento deseado en el proceso enseñanza – aprendizaje.

1.1.8 Desempeño docente.

Según Benítez, Cabay & Encalada, 2017, el desempeño docente se entiende como la práctica pedagógica observable y se manifiesta cuando el profesor expresa su competencia y tiene que ver con los logros de aprendizaje esperados, es decir, “la intencionalidad de la educación y la ejecución de las tareas asignadas, a su vez depende de diferentes factores relacionados con la calidad y formación inicial del profesorado para alcanzar niveles de excelencia en la educación” (p. 83).

Refiriéndose a lo mencionado por el autor, el desempeño docente es el rendimiento que tiene en el aula de clase al transmitir sus conocimientos hacia los estudiantes, cumpliendo con el propósito del proceso enseñanza – aprendizaje.

1.1.9 Evaluación de desempeño.

Rueda y Díaz–Barriga, (2000) citados por Flores Hernández, y otros (2016) expresan que “la evaluación de los profesores en cada universidad es particular, pero puede basarse en planteamientos generales, sin regirse por esquemas rígidos preconcebidos” (p. 2).

Los procesos de evaluación pueden variar según la institución, integrando indicadores dirigidos a la satisfacción de los estudiantes, la buena docencia, el desempeño o las competencias docentes en su dimensión disciplinal y/o psicopedagógica– ligadas a la formación permanente y experiencia profesional de quienes se dedican a esta actividad.

Al centrarse en un enfoque por competencias, existen diferentes modelos que se pueden considerar referentes sobre el tema en el contexto internacional.

Flores Hernández Fernando, y otros (2017) expresan que “la evaluación docente se caracteriza por valorar en algunos casos desde la satisfacción de los estudiantes, el desempeño de los profesores, sus habilidades, el uso de recursos psicopedagógicos, estrategias de aprendizaje e investigación, hasta su apego a políticas institucionales” (p.97).

La evaluación de desempeño puede considerarse una estrategia de mejoramiento de la educación que, entre sus funciones, pretende realimentar a los profesores y ofrece una visión complementaria del desempeño que favorece la reflexión continua y promueve el desarrollo de sus integrantes.

Siguiendo a Almenara, J. C., Cejudo, M. d. C. L., & Lozano, J. A. M. (2018), pretendemos adentrarnos en la temática de la evaluación del desempeño del docente universitario que realiza su actividad en un contexto de formación virtual (e-learning/b-learning), y aportar referencias conceptuales para la reflexión, conscientes de la trascendencia del docente para el funcionamiento, mejora y éxito de los procesos/prácticas educativas.

La evaluación del desempeño docente es una línea de investigación temática a nivel mundial, continental y nacional. Dado que el papel del docente en la escuela ha evolucionado y se deben establecer procesos de enseñanza-aprendizaje, formativos bidireccionales, pertinentes, se ha priorizado su mejora. Sin duda, la evaluación del desempeño docente es compleja y su aplicación es diversa según las regiones y los sistemas políticos existentes.

Diversas han sido las definiciones sobre la evaluación; unas marcadas por el momento histórico en el cual se ofrecieron (pretyleriana, tyleriana, del realismo, objeto a evaluar), y otras por los conceptos implicados (objetivos perseguidos, alcance, actividades realizadas,).

Un ambiente adecuado que cumpla con las condiciones en tiempo y espacio para que los docentes tengan un mejor desempeño, satisfaciendo sus intereses personales, profesionales y con la satisfacción del deber cumplido hacia los estudiantes, desenvolverse en un ambiente acogedor hará que los docentes realicen sus actividades de manera eficaz y eficiente.

1.1.10 Las 5 dimensiones de desempeño del test de Gonzales Carpio

Para Gonzales Carpio el desempeño se evalúa en 5 dimensiones que son las siguientes:

Responsabilidad. – Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La

responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo, se utiliza también para referirse a la obligación de responder ante un hecho.

Productividad. – Al hablar de productividad, nos referimos a la medida económica determinada por la comparación entre los bienes o servicios producidos, y la expectativa o la cuota mínima de producción indispensable. O dicho en términos más simples: es la relación que hay entre lo producido y lo que se necesita producir, tomando en cuenta los factores e insumos necesarios para poner en marcha el proceso.

Eficiencia. – Es la facultad de orientar algo o a alguien con el objetivo de alcanzar una determinada meta con el uso más racional y con la menor cantidad de recursos para conseguir un objetivo o cuando se alcanza más objetivos con los mismos o menos recursos.

Motivación. – Es la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo *-ción* ('acción', 'efecto'). Las fuerzas internas o externas que actúan sobre un individuo para disparar, dirigir o sostener una conducta. En términos técnicos, muchos autores la definen como “la raíz dinámica del comportamiento”, lo cual quiere decir que toda forma de conducta nace en algún tipo de motivo.

Trabajo en equipo. – El trabajo en equipo consiste en el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto realizando una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes.

Cada miembro debe aportar para la realización de una parte del trabajo. Es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la unión del grupo y el buen clima durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes.

Tabla 2

Modelos de evaluación de desempeño

| N° | Test de evaluación de desempeño | Autor/es | Factores medibles | Observaciones | Índice de confiabilidad |
|----|---------------------------------|---|-------------------------|--|-------------------------|
| 1 | | Yasmín Ivette Jiménez Galán Marko Alfonso | Habilidades Técnicas | Aplicado para cuantificar la calidad del trabajo ejecutado | 0,59 |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|------|
| | Test De Evaluación 360° | González Ramírez Josefina Hernández Jaime | Estrategias | y el cumplimiento de las metas individuales de cada colaborador | |
| 2 | Modelo de evaluación de desempeño laboral Star Me Up | Globant | Calidad y productividad Conocimiento Compromiso y presentismo Iniciativa / Liderazgo Trabajo en equipo | Aplicado por las múltiples organizaciones para conocer el desempeño y rendimiento laboral de un empleado | 0,97 |
| 3 | Test De Evaluación De Desempeño | Karen Abigail González Carpio | Responsabilidad Productividad Eficiencia Motivación Trabajo en equipo | Aplicado a los colaboradores con discapacidad auditiva en una entidad financiera de la ciudad de Guatemala | 0,70 |
| 4 | Test De Evaluación Del Desempeño | Adriana Beatriz Roca | Condiciones personales Características del trabajo Relaciones interpersonales Políticas de personal | Aplicado para el capital humano y evaluación en bibliotecas académicas | 0,96 |

Fuente: Propia

Elaborado por: Rubio (2019)

2. Metodología

El enfoque en el que se basa la presente investigación será cuantitativo porque se recopilará información y tabulará los datos para la obteniendo resultados de los instrumentos aplicados.

La modalidad de la presente investigación es de campo y documental. De campo porque se realizará visitas al Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga manteniendo conversatorios con las autoridades (rector, vicerrector), se desarrollarán encuestas a cada uno de los docentes, y documental porque se han revisado trabajos considerando las variables en estudio que permitirán tener referencias bibliográficas.

La presente investigación está en el nivel correlacional en la medida en que se analiza la relación que tiene el clima laboral en el desempeño docente.

La población considerada para realizar la investigación son los docentes del Instituto Superior Tecnológico Vicente León del cantón Latacunga; al ser una población finita mediante el muestreo probabilístico regulado se consideró a la totalidad del personal del Instituto (75 docentes) para la aplicación de los instrumentos, agradeciendo la apertura otorgada por parte del Dr. Giovanni Vizúete Sarzosa máxima autoridad de la institución.

Las variables de estudio en el presente trabajo son: la independiente, el clima laboral, y, la variable dependiente, el desempeño docente.

La técnica para utilizar en la variable independiente es la encuesta, con 53 ítems formulado por el test de Litwin y Stringer (1968) que fue modificado y ampliado por Echezuria y Rivas (2001), mejorado en su redacción para que fuera más entendible y claro por (Marín, 2003) y adaptado por el autor.

El instrumento permite medir el clima laboral, está estructurado como escala tipo Likert de 4 puntos: malo, regular bueno, excelente, forzando a contestar en alguno de los dos polos, posee 9 dimensiones, estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares de desempeño, apoyo, conflicto, e identidad. (Ver anexo 3).

En los análisis para verificar su validez y confiabilidad, obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,83 que da luz verde para realizar el test, a la vez los resultados obtenidos serán fiables.

Para la variable dependiente la técnica a utilizar es la encuesta, con 25 ítems formulado por el test de Gonzales Carpio, instrumento que se utiliza para medir el desempeño laboral estructurado por una escala de Likert de 4 puntos que son deficiente, regular, bueno, muy bueno, en el que se consideran cinco aspectos a calificar que son: responsabilidad, productividad, eficiencia, motivación y trabajo en equipo. (Ver anexo 4).

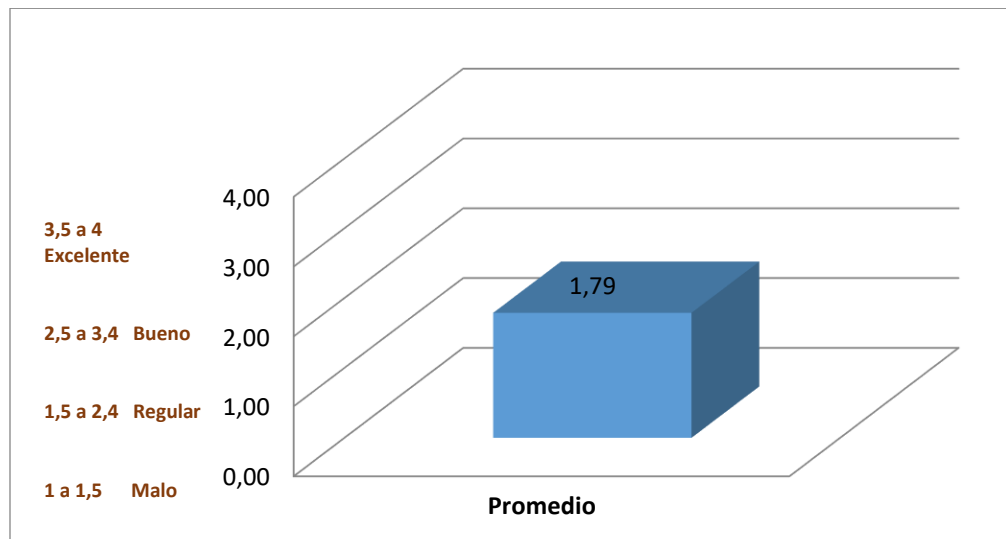
Las encuestas se realizaron de forma presencial y personalmente en el Instituto a los 75 docentes que laboran en las tres jornadas, matutina, vespertina y nocturna.

El método para utilizarse es el deductivo, que parte de un todo hacia una muestra, referenciando que va de lo más general (como leyes y principios) a lo más específico (hechos concretos) haciendo un análisis mediante estadística descriptiva.

3. Resultados

Gráfico 1.

Clima laboral



Para la elaboración del Gráfico 1, Clima laboral, se ha empleado la Escala de Likert como herramienta de medición que permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad, de acuerdo o desacuerdo del encuestado a cualquier pregunta formulada.

Los ítems nos ayudan a medir las diferentes actitudes del encuestado.

Para el citado gráfico se han empleado 4 ítems:

- Malo
- Regular
- Bueno
- Excelente.

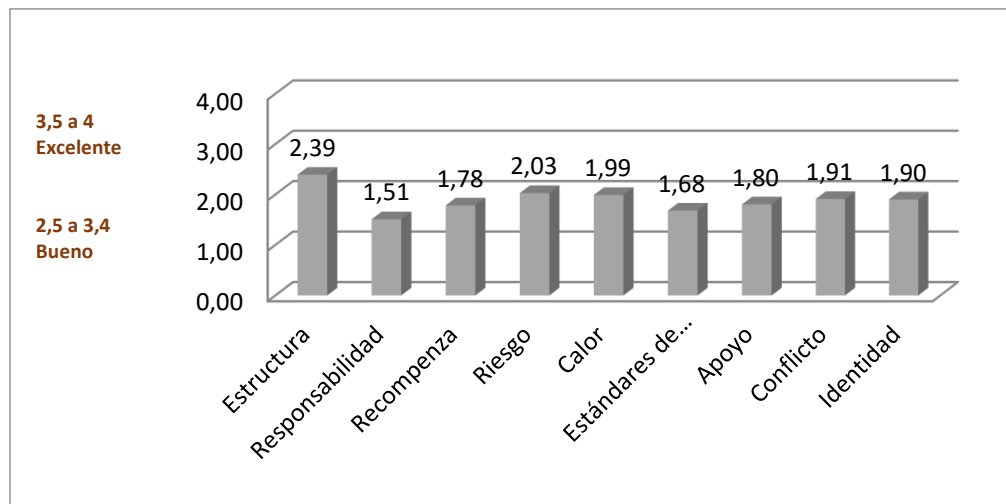
De los resultados obtenidos, el Clima Laboral tiene un promedio de 1,79 que lo posiciona en el rango de regular de acuerdo con la escala de Likert, escala de calificación utilizada para cuestionar sobre nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración formulada, es decir una medición cuyo objeto es evaluar la opinión y actitud de las personas, utilizada para la aplicación de la encuesta y la tabulación de los datos.

Según esta escala de Rensis Likert, señala que es mejorable la convivencia de los docentes dentro del Instituto Tecnológico Superior Vicente

León de la Ciudad de Latacunga para que la colaboración diaria se desarrolle dentro de los parámetros de consideración y respeto.

Gráfico 2.

Las 9 dimensiones del clima laboral

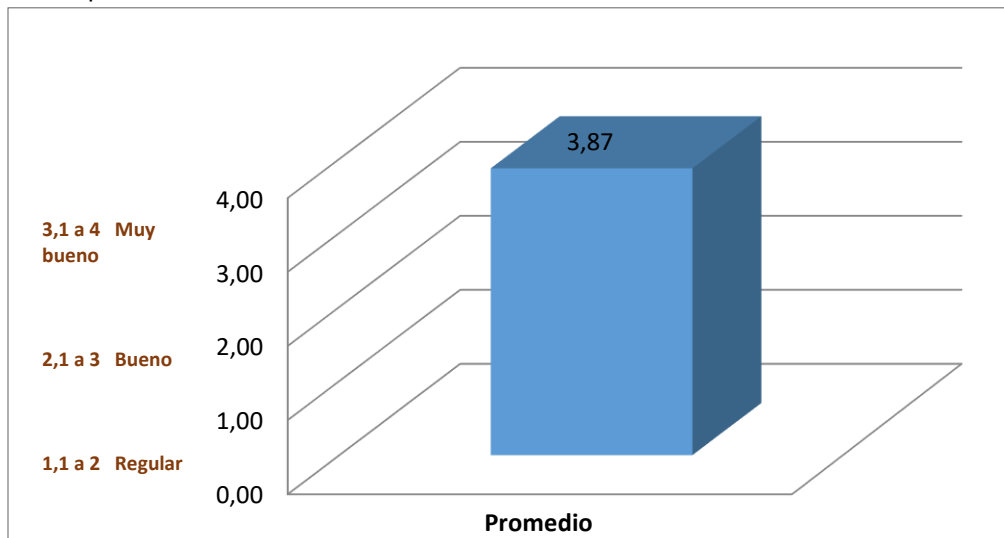


Para el Gráfico 2, a los 4 ítems empleados, Malo, Regular, Bueno y Excelente, forzando a contestar en alguno de los dos polos, posee 9 dimensiones, a saber:

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa
- Riesgo
- Calor
- Estándares de Desempeño
- Apoyo
- Conflicto
- Identidad.

A la vista de los resultados obtenidos, las 9 dimensiones del Clima Laboral obtuvieron una ponderación que los sitúa en la escala de Regular, siendo la Estructura con una puntuación de 2,39 la más alta y muy próxima al rango de Bueno, en cambio la Responsabilidad con una puntuación de 1,51 es la más baja, bordeando el límite del rango de malo.

Gráfico 3
Desempeño laboral



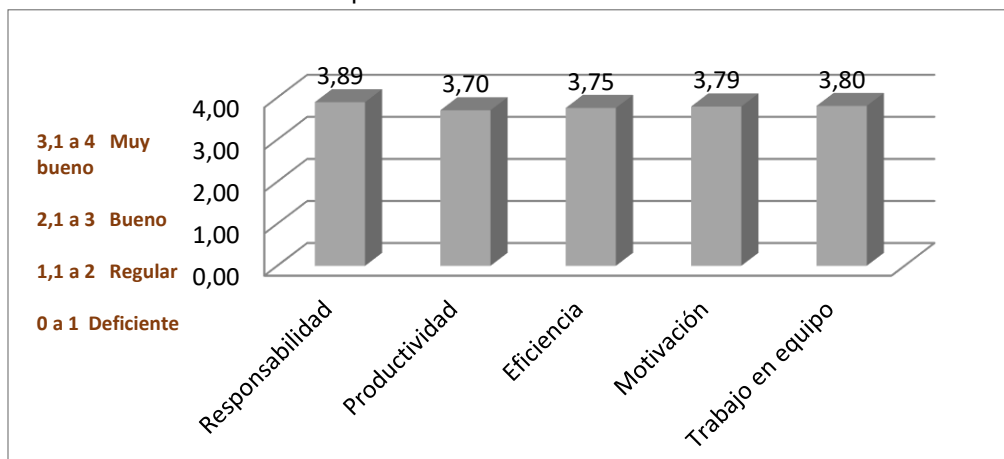
En el Gráfico 3, la Escala de Likert, como método de investigación de campo sobre la opinión de individuos acerca de un tema, genera unos cuestionarios que identifican el grado de acuerdo o desacuerdo de cada pregunta. Se han observado los 4 Ítems citados.

Así, de la colección de resultados obtenidos para el Desempeño Docente, se obtuvo un promedio de 3,87 que lo posiciona en el rango de Muy bueno de acuerdo con la escala de Likert que se utilizó para la aplicación de la encuesta y la tabulación de los datos.

Con estos datos se puede afirmar que los docentes del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la Ciudad de Latacunga cumplen con el proceso de enseñanza - aprendizaje en forma eficiente, satisfaciendo cumplidamente con las necesidades de los estudiantes dentro del aula de clase.

Gráfico 4

Las 5 dimensiones del desempeño docente



Para el presente Gráfico 4, se ha empleado una variable dependiente, mediante la encuesta, con 25 ítems formulados con el Test de Gonzales Carpio, instrumento con el que se mide el Desempeño Laboral estructurado por una Escala de Likert de 4 niveles: deficiente, regular, bueno, muy bueno en el que se consideran 5 aspectos a calificar:

- Responsabilidad
- Productividad
- Eficacia
- Motivación
- Trabajo en Equipo.

De los resultados obtenidos para las 5 dimensiones del Desempeño Docente se obtuvo una ponderación que los sitúa en la escala de Muy bueno, siendo la Responsabilidad con una puntuación de 3,89 la más alta, y la Productividad con una puntuación de 3,70 la más baja.

Tabla 3.

Resultados de la correlación

| Dimensiones del desempeño | Responsabilidad | Productividad | Eficiencia | Motivación | Trabajo en equipo |
|------------------------------|-----------------|---------------|------------|------------|-------------------|
| Dimensiones del clima | | | | | |
| Estructura | -,006 | -,106 | ,003 | -,165 | ,055 |
| Responsabilidad | ,123 | -,003 | ,044 | ,112 | -,052 |

| | | | | | |
|-------------------------|--------------|-------|---------------|-------|---------------|
| Recompensa | ,028 | ,008 | ,070 | ,065 | -,134 |
| Riesgo | ,042 | ,023 | -,006 | ,042 | ,019 |
| Calor | ,176 | -,034 | -,014 | -,019 | ,075 |
| Apoyo | ,177 | ,037 | ,137 | -,036 | -,242* |
| Estándares de desempeño | ,080 | ,063 | -,038 | -,011 | ,115 |
| Conflictos | ,042 | -,217 | -,306* | ,118 | -,114 |
| Identidad | ,301* | -,142 | -,056 | -,006 | -,015 |

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Débil a media

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Muy fuerte

4. Discusión

En base a los resultados obtenidos los datos indican que existe una correlación significativa en el rango de débil a media entre las dimensiones de las variables estudiadas; clima laboral y desempeño docente, no se ha evidenciado una correlación fuerte, pero se asume que hay evidencia estadística significativa.

Se destaca que la dimensión Apoyo de la variable Clima Laboral, tiene una correlación negativa, entre débil y media con la dimensión de Trabajo en equipo de la variable de Desempeño docente, por lo que, al no existir apoyo entre el personal docente del Instituto, el trabajo en equipo se ve afectado siendo necesario la mejora en este contexto.

En este sentido la dimensión de Conflictos de la variable Clima Laboral tiene una correlación negativa entre débil y media con la dimensión de Eficiencia de la variable de Desempeño, situación que dificulta la presencia de un ambiente propicio dentro del Instituto.

Del mismo modo, la dimensión de Identidad de la variable Clima Laboral tiene una correlación entre débil y media con la dimensión de Responsabilidad de la variable de Desempeño, razón por la cual ponerse la camiseta del Instituto les cuesta a los docentes haciendo que la responsabilidad se limite al cumplimiento solo de lo a ellos asignado.

Tomando como referencia los trabajos citados encontramos que en el entorno del Instituto Superior Tecnológico Vicente León priman problemáticas similares y otras que difieren pero que conllevan a una misma conclusión, si

no existe un clima laboral que permita la coexistencia de los docentes en los ambientes de trabajo, la efectividad al cumplimiento del trabajo en equipo se verá afectada siendo los estudiantes quienes palpen esta realidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

5. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos en la investigación se concluye que el clima laboral se relaciona negativamente en un rango de moderación de débil a media, debido a la presencia de conflictos laborales entre los docentes del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga, tomando en cuenta que, dos de las tres dimensiones que correlacionan son calificadas por la mayoría de investigados como negativas y una positiva, con lo que se confirma el objetivo general de la investigación.

El clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga, de acuerdo con los resultados se encuentra en un nivel bajo, lo convirtiéndola en una institución en la que el desempeño docente se ve limitado por la presencia de conflictos laborales, sin olvidar que existen indicadores con tendencia positiva que deben mantenerse y mejorar de ser posible, sin embargo, su rol profesional es adecuado en el proceso educativo.

El desempeño por parte de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga, tomando en cuenta los resultados obtenidos permite concluir que se encuentra en un rango muy bueno, es decir su personal docente evidencia la calidad profesional con la que se desenvuelve desde cuando ingresan a la institución, como a las aulas para desenvolverse con sus labores pedagógicas y más actividades relacionadas con su rol profesional.

Los resultados de la investigación evidencian que la relación entre las variables de clima laboral y desempeño docente se relaciona en una correlación significativa de débil a media entre las dimensiones: apoyo, conflictos laborales e identidad; frente a: trabajo en equipo, eficiencia y responsabilidad, respectivamente; lo que en definitiva demuestra que el clima laboral incide en el desempeño docente de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga, sin embargo, es importante perseverar el profesionalismo de los docentes en su desempeño.

Referencias bibliográficas

- Alles, Martha Alicia (2017). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias –1a ed. – Buenos Aires: Granica.
- Almenara, J. C., Cejudo, M. d. C. L., & Lozano, J. A. M. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: Ideas para la configuración de un modelo. *Revista Iberoamericana De Educación a Distancia*, 21(1), 261–279. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83–95. Recuperado de: https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_desempen~o_profesional.pdf
- Beatriz, P. G. (2018). Contribution to the management of the organizational climate for the fomentation of organizational moral values and to the achievement of the individual performance. Exam of a case study. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(1) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2247180765?accountid=36765>
- Flores–Hernández, Fernando, Sánchez–Mendiola, Melchor, & Martínez–González, Adrián. (2016). Modelo de predicción del rendimiento académico de los estudiantes del ciclo básico de la carrera de Medicina a partir de la evaluación del desempeño docente. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 975–991. Recuperado en 30 de enero de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300975&lng=es&tlng=es.
- Flores Hernández Fernando, Gatica Lara Florina, Sánchez–Mendiola Melchor y Martínez González Adrián (2017) Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación en Educación Médica*, vol. 6, núm. 22, abril–junio, 2017, pp. 96–103 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México.

- Furnhan, Adrian. (2014). *Psicología Organizacional: El Comportamiento Del Individuo En Las Organizaciones*, Universidad Iberoamericana.
- Hernández, C. G., Castillo, M. A., García, I. G., & Ávila, E. O. (2015). Evaluación del clima laboral en profesores universitarios de Ciencias Económicas–Administrativas. *CULCYT*, 42.
- Marín, M (2003). Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional. *Trabajo de Grado para optar al grado de Licenciado en Relaciones Industriales*. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Rueda, F. J. M., Santos, A. A. A., Raad, A. J., Ávila–Batista, A. C., & Nery, J. C. S. (2014). Relación entre los constructos clima laboral, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Ciencias Psicológicas*, 8(1), 7– 16
- Sandoval A. DINÁMICAS DE CONFLICTO LABORAL: Un estudio sobre empresas automotrices en argentina. *Sociología del Trabajo*. 2015(85):27–46,107.
<https://search.proquest.com/docview/1749655509?accountid=36765>
- Sandoval Caraveo, María del Carmen; Magaña Medina, Deneb Elí; Surdez Pérez, Edith Georgina. CLIMA LABORAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 13, núm. 3, marzo–diciembre,2014, pp. 1–24Universidad de Costa Rica.
- SENESCYT (2011), Manual del usuario SNIECE. Recuperado de <https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/PISP/PISP-Areas-Subareas-Conocimiento-UNESCO-Manual-SNIESE-SENESCYT.pdf>
- Suarez, E. G., & Toro, R. M. (2018). Teaching performance evaluation model: Preparation for student learning within the framework for teacher good performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- Takahashi, L. T., Makilim, N. B., Hugo, F. C., & Marin Rueda, F. J. (2019). La asociación entre el apoyo organizacional con el clima laboral y la sintomatología depresiva. *Psicología Desde El Caribe*, 36(1) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2260974096?accountid=36765>

- UNESCO, (1997), *United Nations Educational Scientific and Cultural Organization* - Clasificación Internacional normalizada de la Educación (CINE)