



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALFA Y
OMEGA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE
SANTA ELENA, 2020**

AUTORA:

LCDA. GILDA ELIZABETH VELOZ ZAMBRANO

TUTORA:

ING. JESSICA SORAYA LINZÁN RODRÍGUEZ, MSC.

LA LIBERTAD-ECUADOR

2022

INSTITUTO DE POSTGRADO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

YO, LCDA. GILDA ELIZABETH VELOZ ZAMBRANO


DECLARO QUE:

El Trabajo del Informe de Investigación “**CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALFA Y OMEGA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2020**”, previa a la obtención del Grado Académico de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGUNDA COHORTE**, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas y cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del trabajo de titulación.

Santa Elena, 18 de octubre de 2021

EL AUTOR:



Lcda. Gilda Elizabeth Veloz Zambrano
C.I. 0918989815

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del proyecto de investigación, “**CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALFA Y OMEGA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2020**”, elaborado por la maestrante **Lcda. Veloz Zambrano Gilda Elizabeth**, egresada de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, me permito declarar que luego de haber orientado, dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



.....
Ing. Jessica Soraya Linzán Rodríguez, MSc.

TUTORA

TRIBUNAL DE GRADO



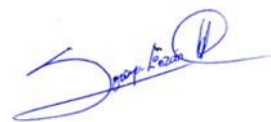
.....
ING. HERMAN ZUÑIGA, MGTR
**COORDINADOR ACADÉMICO DE
POSGRADO**



.....
ING.SABINA VILLÓN PERERO, MSC
PROFESOR ESPECIALISTA



.....
ING. DIVAR CASTRO LOOR, MSC
PROFESOR ESPECIALISTA



.....
ING. JESSICA SORAYA LINZÁN RODRÍGUEZ MSC
DOCENTE TUTOR



.....
AB. VÍCTOR CORONEL ORTÍZ, MSC.
SECRETARIO GENERAL

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico a mis hijas, quienes son el motivo principal de mi esfuerzo por lograr este título académico que hoy está en mis manos.

Todo el tiempo y recursos invertidos, se ven recompensados desde este momento, y a la vez, sirve de incentivo a continuar la larga carrera del prestigio académico que aún queda por delante.

La dedico también a mi abuelita Isabel, educadora ferviente e incansable en cumplir la labor encomendada en sus manos: la educación de los niños y niñas del país

Lcda. Gilda Veloz Zambrano

AGRADECIMIENTO

Este trabajo representa el esfuerzo y la constancia que han sembrado en mí las diferentes personas que rodean mi vida y sobre todo el amor incondicional de un Padre celestial que transformo mi ser por completo.

Agradezco infinitamente a Dios por ser Aquel que me lleno de sabiduría y fortaleza para caminar este sendero de estudios, a veces grato y otras veces complicado y amargo.

Agradezco a mis padres que siempre creyeron que yo podría lograrlo todo y depositaron en mí su confianza y mejores anhelos y deseos.

Agradezco de manera especial a mi hermano que ha sido mi apoyo del cual sujetarme, siempre dispuesto a ayudarme y darme ánimos cuando más lo necesité.

Así también a mi esposo e hijas, quienes son el motivo principal de mi deseo de superación y constancia.

Mi cariño más sincero a mi tía Marina, quien ha sido siempre esa voz detrás de mí, guiándome con sus consejos y ejemplos de una vida dedicada a Cristo.

Gracias a toda mi familia, mis abuelitos, tíos, tías, primos y primas, por ese amor familiar tan genuino y sincero que me han brindado, los quiero mucho, todos son una parte indispensable de mi vida.

También agradezco a mis amigos y amigas, su compañía, le ha dado esa alegría y diversión a esta carrera emprendida y que hoy llega a su fin.

Gracias a los tutores de la universidad, quienes han dado todo su conocimiento y tiempo en pos del éxito de sus estudiantes

Lcda. Gilda Veloz Zambrano

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| PORTADA..... | 1 |
| TRIBUNAL DE GRADO | 4 |
| DEDICATORIA..... | 5 |
| AGRADECIMIENTO | 6 |
| ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS | 7 |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | 10 |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS..... | 11 |
| RESUMEN..... | 12 |
| ABSTRACT..... | 13 |
| INTRODUCCIÓN | 14 |
| Formulación del problema | 17 |
| Objetivos | 17 |
| Objetivo general:..... | 17 |
| Objetivos específicos: | 17 |
| Justificación | 18 |
| Hipótesis nula | 19 |
| CAPITULO I. MARCO TEORICO..... | 20 |
| 1. REVISION DE LA LITERATURA | 20 |
| 1.1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA | 20 |
| 1.2. DESARROLLO DE TEORIAS Y CONCEPTOS..... | 24 |
| 1.2.1. GENERALIDADES DE LA CARGA LABORAL | 24 |
| 1.2.2. CARGA LABORAL | 26 |
| 1.2.3. FACTORES DETERMINANTES DE LA CARGA DE TRABAJO..... | 27 |
| 1.2.4. TIPOS DE CARGA LABORAL..... | 33 |
| 1.2.5. MEDICION DE LA CARGA LABORAL | 34 |
| 1.2.6. EFECTOS DE LA CARGA LABORAL..... | 36 |
| 1.2.7. FATIGA LABORAL | 36 |
| 1.2.8. CONDICIONES LABORALES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DE LA FATIGA | 38 |
| 1.2.9. INSATISFACCIÓN LABORAL | 40 |
| 1.2.10. CONSECUENCIAS DE LA SATISFACCIÓN Y LA INSATISFACCIÓN LABORAL..... | 42 |

| | |
|--|-----------|
| 1.2.11. SOBRECARGA LABORAL Y SUB CARGA LABORAL | 45 |
| 1.2.12. DESEMPEÑO LABORAL | 47 |
| 1.2.13. FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL ... | 49 |
| 1.2.14. FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL BAJO DESEMPEÑO LABORAL | 51 |
| 1.2.15. MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES | 51 |
| 1.2.16. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE | 53 |
| 1.2.17. CORRELACIÓN ENTRE LA CARGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE | 57 |
| 1.2.18. TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG | 59 |
| 1.2.19. MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL | 63 |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA | 66 |
| 2.1 Contexto de la Investigación | 66 |
| 2.2. Tipo y alcance de la Investigación | 68 |
| 2.3 Población y muestra | 68 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 70 |
| 2.5 Procesamiento de la Información | 72 |
| 2.6 Correlación de Ítem-Variable | 73 |
| 2.6.1 Baremo para analizar los datos | 73 |
| 2.7 Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos | 73 |
| 2.7.1 Confiabilidad de Cuestionario de Identificación de Incidencia de la carga laboral. | 74 |
| 2.7.2 Confiabilidad de Cuestionario de Autoevaluación de Desempeño Laboral..... | 75 |
| 2.8 Coeficiente de Correlación de Pearson..... | 75 |
| CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 76 |
| 3.1 Análisis de la incidencia de la carga laboral | 76 |
| 3.2 Análisis del desempeño laboral en los docentes | 80 |
| 3.2.1 D1: Sociabilidad pedagógica | 82 |
| 3.2.2 D2: Habilidades pedagógicas y didácticas | 83 |
| 3.2.3 D3: Desarrollo emocional | 84 |
| 3.2.4 D4: Aplicación de normas y reglamentos..... | 85 |
| 3.2.5 D5: Clima de trabajo | 87 |
| 3.3 Análisis de Correlación Carga Laboral Excesiva-Desempeño laboral docente..... | 88 |
| CAPITULO IV. PROPUESTA | 92 |
| PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE INDICADORES DEL DESEMPEÑO (ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA) PARA MEDIR LOS RESULTADOS DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | 92 |

| | | |
|--------------|---|-----|
| 4.1 | Introducción | 92 |
| 4.2 | Objetivos | 93 |
| 4.2.1 | Objetivo General | 93 |
| 4.2.2 | Objetivos Específicos | 93 |
| 4.3 | Implementación de Indicadores del Desempeño (Estándares de Calidad Educativa) para medir los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje. | 93 |
| 4.3.1 | Desarrollo curricular | 94 |
| 4.3.2 | Desarrollo profesional | 95 |
| 4.3.3 | Gestión del aprendizaje | 98 |
| 4.3.4 | Compromiso ético | 100 |
| 4.4 | Factibilidad | 102 |
| 4.5 | Recursos para la ejecución de la propuesta | 103 |
| 4.5.1 | Recursos Materiales | 103 |
| 4.5.2 | Recursos Humanos | 103 |
| 4.5.3 | Recursos Económicos | 103 |
| 4.6 | Diseño y estructura | 104 |
| 4.7 | Promoción | 104 |
| 4.8 | Ejecución, administración y control | 104 |
| | CONCLUSIONES | 105 |
| | RECOMENDACIONES | 106 |
| | Referencias Bibliográficas | 107 |
| | ANEXOS | 113 |
| | ANEXO I. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION | 114 |
| | ENCUESTA | 114 |

ÌNDICE DE TABLAS

| | |
|---|-----|
| Tabla 1. Consecuencias de la satisfacción y la insatisfacción laboral..... | 43 |
| Tabla 2. Población y muestra de la Unidad de Educación Básica Alfa y Omega | 69 |
| Tabla 3. Variables en los Parámetros de Evaluación de Desempeño, (MINEDUC) | 71 |
| Tabla 4. Baremo para analizar los resultados..... | 73 |
| Tabla 5. Rangos de confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach. | 74 |
| Tabla 6. Resultados Generales de los Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral..... | 77 |
| Tabla 7. Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral. | 79 |
| Tabla 8. Resultados generales de las Dimensiones de la Evaluación de Desempeño Docente. | 80 |
| Tabla 9. Valores promedio en Sociabilidad pedagógica | 82 |
| Tabla 10. Valores promedio de Habilidades pedagógicas y didácticas | 83 |
| Tabla 11. Valores promedio de Desarrollo Emocional | 84 |
| Tabla 12. Valores promedio de Aplicación de Normas y Reglamentos | 86 |
| Tabla 13. Valores promedios de Clima de Trabajo..... | 87 |
| Tabla 14. Promedio General de Carga Laboral y Desempeño Docente..... | 89 |
| Tabla 14.1 Correlación Pearson entre Carga Laboral y Desempeño Docente | 90 |
| Tabla 15. Resultados generales del Coeficiente de Correlación y Coeficiente de Determinación..... | 91 |
| Tabla 16. Estándares generales y estándares específicos del Indicador de Desempeño Docente del Desarrollo Curricular | 94 |
| Tabla 17. Estándares generales y estándares específicos del Indicador de Desempeño Docente del Desarrollo Profesional | 95 |
| Tabla 18. Estándares generales y estándares específicos del Indicador de Desempeño Docente de la Gestión del Aprendizaje | 98 |
| Tabla 18. Estándares generales y estándares específicos del Indicador de Desempeño Docente de la Gestión del Aprendizaje | 100 |
| Tabla 19. Recursos económicos del plan de implementación..... | 104 |
| Tabla 20. Cronograma de aplicación de los instrumentos de evaluación | 105 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Factores determinantes de la carga de trabajo..... | 28 |
| Figura 2. Condiciones laborales que influyen en la presencia de la fatiga..... | 39 |
| Figura 3. Sobrecarga laboral y sub carga laboral | 47 |
| Figura 4. Factores que intervienen en el desempeño laboral..... | 50 |
| Figura 5. Teoría de los dos factores de Herzberg | 60 |
| Figura 6. Mapa de ubicación geográfica de la Unidad Educativa en análisis. | 66 |
| Figura 7. Niveles de jerarquía de la Unidad de Educación Básica Alfa y Omega | 67 |
| Figura 8. Resultados generales de los Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral | 78 |
| Figura 9. Desviación estándar de los Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral | 79 |
| Figura 10. Promedio de las dimensiones de la Evaluación de Desempeño Docente. | 81 |
| Figura 11. Valores promedios en Sociabilidad pedagógica..... | 83 |
| Figura 12. Valores promedios de Habilidades Pedagógicas y Didácticas..... | 84 |
| Figura 13. Valores promedio de Desarrollo Emocional | 85 |
| Figura 14. Valores promedios de Aplicación y Reglamentos | 86 |
| Figura 15. Valores promedio de Clima de trabajo..... | 88 |

CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALFA Y OMEGA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2020

Autor:

Lcda. Gilda Elizabeth Veloz Zambrano

Tutor:

Ing. Jessica Soraya Linzán Rodríguez, MSc

RESUMEN

Actualmente, las unidades educativas son monitoreadas y evaluadas para medir el desempeño laboral docente, adicional a ello, se analiza siempre la incidencia que tiene la carga laboral y la forma en la que afecta el tener un excesivo trabajo documental, lo cual puede ocasionar disminución de la efectividad docente. El problema identificado en la escuela de Educación Básica Alfa y Omega, cuya causa podría ser la pandemia Covid 19 consiste en el aumento de la carga laboral documental, lo que ha provocado en los docentes sobrecarga de trabajo en el aspecto documental, afectando de manera directa su rol dentro del aula de clase. El objetivo del presente trabajo es determinar la influencia que podría tener la carga laboral ocasionada por la gestión documental en el rendimiento de los docentes de la Escuela de Educación Básica Alfa y Omega del cantón La Libertad.

La investigación tiene un enfoque transaccional o transversal de alcance correlacional, cuyo propósito es comparar la información obtenida mediante la recopilación de datos, en un momento determinado y único, a la vez que se describen las variables y se determina su nivel de incidencia. Al aplicar el instrumento de investigación tipo encuesta a la población, en este caso compuesta por 30 docentes, se pudo constatar que el exceso de documentación exigida para la constatación del desarrollo de las clases virtuales, ocasiona un trabajo superfluo, el mismo que resta tiempo a la preparación curricular, además de volver tediosa la elaboración de reportes, documentos y juntas virtuales, sin horario definido de terminación, mermando el tiempo de recuperación físico y psicoemocional necesario para el ser humano.

Dicha encuesta, aplicada mediante cuestionario para cada una de las variables: carga laboral y desempeño docente, identificó el coeficiente de correlación y el coeficiente de determinación dando como resultado una Correlación Negativa Media, es decir que la relación entre ambas variables es opuesta, llegando a la conclusión de que existe una afectación media en el rendimiento docente a causa de la carga laboral por la gestión documental exigida en el plantel.

Palabras claves: Carga Laboral, Desempeño Laboral, Docentes, Instituciones educativas.

**WORKLOAD AND ITS INFLUENCE ON TEACHING
PERFORMANCE IN THE ALFA AND OMEGA BASIC
EDUCATION SCHOOL OF THE CANTON LA LIBERTAD,
PROVINCE OF SANTA ELENA, 2020**

Author:

Lcda. Gilda Elizabeth Veloz Zambrano

Tutor:

Ing. Jessica Soraya Linzán Rodríguez, MSc

ABSTRACT

Currently, the educational units are monitored and evaluated to measure the work performance they present, in addition to this, the incidence of the workload is always analyzed, and the way in which it affects having an excessive work rhythm, which can cause in some cases the desertion by the teacher. The problem identified in the Alpha and Omega Basic Education Unit is that due to the context that has caused the Covid 19 pandemic, the workload has grown rapidly, which has caused stress and stress in some of the teachers. demotivation, which directly affects the role of the teacher. The objective of this work is to determine the influence of the workload caused by document management on the performance of teachers at the Alfa y Omega Basic Education School of La Libertad canton. The research has a transactional-transversal approach with a descriptive-correlational scope, in order to corroborate the information obtained, this type of information allows the collection of information at a certain time and its purpose is to describe variables and determine the level of incidence. The population is the educational community, which are 30 teachers from the Alpha and Omega Basic Education Unit. The research instrument was the survey applied in a questionnaire in each of the variables, both the work load and the teaching work performance. Finally, the correlation coefficient and the determination coefficient that maintains a Medium Negative Correlation were identified.

Keywords: Workload, Work Performance, Teachers, Educational Institutions

INTRODUCCIÓN

A medida que la sociedad pasaba de la era industrial a la era del conocimiento, se fueron añadiendo transformaciones enmarcadas en la competitividad; la necesidad por el aumento en los niveles de producción, la globalización y el desarrollo exponencial de las tecnologías han permitido la creación de modelos de negocios con esquemas de 24 horas, 7 días a la semana, 365 días del año. Dentro del mundo laboral, la constante competencia, por alcanzar el primer lugar dentro del campo productivo, motiva tanto a las instituciones públicas y privadas a hallar un valor adicional que les permita mantenerse en las preferencias del mercado competitivo, motivo fundamental por el cual se requiere de personal capacitado y eficaz, que pueda satisfacer las necesidades organizacionales.

El avance de la tecnología ha generado una fuerza laboral más profesional y más diversa, haciéndola también mucho más competitiva. Actualmente la gestión de recursos humanos, enfatiza el compromiso organizacional, la eficiencia y mayor productividad de sus colaboradores, buscando la potencialización de sus capacidades, mediante la preparación profesional y ética, que le permita colocarse en una posición cada vez más alta y competitiva en el mundo laboral, pues al existir esta “competitividad de talentos”, es mayor la exigencia productiva y por ende la sobrecarga de trabajo y expansión de horas laborables, las cuales mayormente no son remuneradas, pues son consideradas como un “plus” que el trabajador ofrece voluntariamente para demostrar su potencial intelectual y capacidad de cumplimiento en un proyecto o actividad encomendada.

En el aspecto educativo, se han llevado a cabo también cambios sustanciales en cuanto a procesos de enseñanza – aprendizaje, profesionalización docente, pedagogía educativa y recursos educativos, todas estas acciones encaminadas a mejorar el sistema

educativo público y privado del país. Cabe señalar que estos procesos se realizaron de raíz, reformando en primer lugar la Ley de Educación, dando paso a la LOEI, (Ley orgánica de Educación Intercultural) publicada en el 2011 y sus reformas, la última de ellas en el 2020, cuya finalidad es garantizar el derecho a la educación bajo los principios de equidad, igualdad, no discriminación y libertad; acceso a la educación pública de calidad, dentro de espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica; además de determinar los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la equidad en género, la flexibilidad en los sistemas educativos, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las interrelaciones entre sus actores.

Todas estas modificaciones y observancias no solo se produjeron en el tema de garantía de derechos u obligaciones de la comunidad educativa, sino que concomitantemente se revisaron currículos, mallas académicas, horarios laborales, profesionalización docente, pedagogía educativa, evaluación a todos los actores del sistema de educación y demás instrumentos encaminados hacia la modernización, actualización de contenidos y por ende el mejoramiento académico de los miles de estudiantes pertenecientes al sistema educativo ecuatoriano; lamentablemente la instrumentación para constatar la aplicación de la nueva propuesta educativa, no le dio agilidad al sistema sino que lo llevó de vuelta a procesos documentales tediosos y sobre todo deficitarios, que en nada apuntaban al objetivo pretendido.

La gestión documental, consistente en elaboración de informes, registros anecdóticos, actas, portafolios extensos, e infinidad de “papeles” a presentar por el docente, terminaron restando tiempo y calidad de la verdadera función del docente, como es el desarrollo de aprendizajes; el tan anhelado propósito de mejoramiento educativo nacional ecuatoriano, quedó plasmado en un escrito, con un sin número de

ítems a cumplir, pero con un tiempo limitado, imposible de lograr en la práctica curricular.

A raíz de la pandemia COVID – 19, el sistema educativo se vio trastocado de forma radical, pues la asistencia a clases como estábamos habituados, tuvieron que ser cambiadas a clases virtuales, es decir, estudiantes y docentes trabajando desde casa mediante sus dispositivos de conexión por internet, lo cual parecía a primera vista un sistema de fácil adaptación e incluso disminución de jornada laboral, pues se trabajaría desde casa, pero en la práctica se evidenció un aumento de la gestión documental, a fin de “comprobar el trabajo realizado”, más horas de permanencia frente al computador, reuniones virtuales sin horarios definidos, y disponibilidad permanente de tiempo laboral, lo cual ocasionó fatiga física y psicológica en los docentes por la alta demanda de trabajo y la disminución del tiempo de descanso.

El objetivo de este trabajo es ilustrar cómo la sobrecarga laboral, enfocada en la gestión documental, dentro del sistema educativo público y privado, ha ocasionado inintencionalmente, la disminución del rendimiento docente, restando eficiencia (utilización óptima de los recursos) y eficacia (lograr los resultados) en las actividades curriculares y extracurriculares encomendadas al profesorado.

Esta investigación pretende analizar los resultados obtenidos de la información proporcionada por los docentes y directivos del plantel, tomando en cuenta el número de horas clase, número de horas laborables dentro del plantel, (consideradas por el Ministerio de Relaciones Laborales), documentación requerida diariamente, y el tiempo de descanso, considerado de mucha relevancia, pues se ha comprobado que las personas con menos tiempo de recuperación orgánica, tienden a bajar los niveles de productividad y eficacia en el trabajo. Este aspecto debe ser considerado como parte importante de la gestión del talento humano, pues la satisfacción del personal se verá

reflejada en el rendimiento y consecuentemente en los resultados obtenidos por la organización.

Formulación del problema

¿Influye la carga laboral en el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Alfa y Omega del cantón La Libertad?

Objetivos

Objetivo general:

Determinar la influencia de la carga laboral excesiva ocasionada por la gestión documental en el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica Alfa y Omega del cantón La Libertad.

Objetivos específicos:

- Analizar el histórico estadístico del desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Alfa y Omega del cantón La Libertad.
- Determinar la carga laboral ocasionada por la gestión documental de los docentes de la Escuela de Educación Básica Alfa y Omega del cantón La Libertad.
- Identificar la relación que existe entre la carga laboral ocasionada por la gestión documental y el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Alfa y Omega del cantón La Libertad.
- Elaborar un Plan de Implementación de Indicadores del Desempeño (Estándares de Calidad Educativa) para medir los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Justificación

La presente investigación se justifica mediante el análisis y correlación existentes entre la carga laboral del docente y la gestión documental requerida por el sistema nacional de educación, cuyo resultado podría ser la afectación del desempeño del docente, y consecuentemente, disminución de la calidad profesional de los trabajadores de la docencia y repercutiendo en el éxito a nivel empresarial de la institución.

El estudio es de gran importancia para la escuela de educación básica Alfa y Omega, debido a que, por medio de esta, se podrán determinar las variables que se correlacionan y que inciden de forma específica en el problema. A partir de sus resultados, se podrán sugerir planes de acción.

Así mismo, es de importancia teórica ya que permitirá corroborar la incidencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en el desempeño laboral y qué soluciones viables se pueden llevar a cabo para mejorar la calidad del trabajo y de esta forma lograr también un impacto en relación al desempeño docente frente al proceso de aprendizaje de sus estudiantes.

Finalmente, es de importancia metodológica porque incide de manera significativa en los procesos pedagógicos que se deben realizar y los lineamientos para cada procedimiento a fin de planificar, regular, controlar y establecer un seguimiento, acorde a la función de enseñanza-aprendizaje y realizar los correctivos necesarios a tiempo, y no esperar resultados al final de un proceso que evidencien el incumplimiento de metas, objetivos generales y perfiles de egreso, siendo estos últimos el motivo principal de la función docente y no la carga documental que hemos mencionado.

Hipótesis nula

La carga laboral excesiva relacionada con la gestión documental no afecta el desempeño de los docentes de la escuela de educación básica Alfa y Omega del Cantón La Libertad.

Hipótesis alternativa

La carga laboral excesiva relacionada con la gestión documental, influye negativamente en el desempeño de los docentes de la escuela de educación básica Alfa y Omega del Cantón La Libertad.

CAPITULO I. MARCO TEORICO

1. REVISION DE LA LITERATURA

1.1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En el sistema educativo actual, se dice que existe un nuevo paradigma respecto al mejoramiento académico, proponiendo metodologías y técnicas de enseñanza – aprendizaje que beneficien el desarrollo integral del ser humano, y para asegurar estas prácticas metodológicas, existen un sinnúmero de documentos, cada uno con su respectiva técnica y método, que pretenden evidenciar lo planteado. Merece especial mención que el Ministerio de Educación señala como política pública nacional, procurar el acceso a la educación de todos los niños, niñas, adolescentes y jóvenes ecuatorianos sin discriminación alguna, y así disminuir la alta tasa de deserción. Para ello, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, (2019) refiere que siendo este el propósito a conseguir, ha sido necesario realizar cambios sustanciales en la gestión educativa pública y privada, dando paso a la generación de sistemas documentales que sustenten la eficiencia y eficacia de los mismos, para lo cual ha diseñado innumerables documentos y matrices que el profesor debe llenar, transformándose la labor pedagógica en una profesión tediosa, agotadora y recargada de trabajo docente. En consecuencia, los docentes deberán agregar al alto número de portafolios diarios y para cada clase, proyectos educativos, planificación de ejes transversales, así como planificación anual, y por cada segmento educativo que deberá cumplirse inexorablemente, la mencionada carga documental, cuya efectividad está en entredicho porque puede ser letra muerta o realizada sobre base irreal, menoscabando la tarea docente áulica en la que debiera concentrarse la labor pedagógica.

La idea plasmada en el acuerdo ministerial publicado a nivel nacional, comprendía un mejoramiento educativo a gran escala, modernización y globalización de los

sistemas hasta ese momento utilizados, mismos que habían caído en la obsolescencia y obviamente no estaban acordes con la realidad que vive la niñez y la adolescencia de la tercera década del siglo XXI, pues gracias a la era de la tecnología, la mayoría de estudiantes cuenta con acceso a información ilimitada y el hábil manejo de herramientas tecnológicas.

Los horarios de trabajo de los docentes cambiaron a partir del 2011, sobre todo en el sector público, en el que los docentes debían cumplir 8 horas diarias de trabajo dentro del plantel, lo cual causó malestar en el magisterio porque antes de la expedición de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Constitución República del Ecuador (2008), los docentes terminaban las 6 horas pedagógicas de 45 minutos, jornada a la que se le agregaba media hora de descanso para los estudiantes y salían del establecimiento educativo. Verse forzados a permanecer en los planteles educativos sin comedores, ni baterías sanitarias adecuadas y sin las mínimas condiciones necesarias para el trabajo, posiblemente fueron causales para el incremento de enfermedades coronarias, diabetes, presión arterial elevada, etc. Actualmente la reforma 2020 a la LOEI en su artículo 117 incluye una tabla de 8 horas de trabajo, de las cuales 2 horas pueden ser realizadas fuera del establecimiento educativo. Este horario es una quimera porque como se puede inferir por quienes conocen el trabajo que se desempeña en la educación inicial, básica y bachillerato, quienes son profesores de niñez y adolescencia, después de la jornada con estudiantes, deben confirmar o replantear la planificación para el siguiente día de clase, y elaborar el material pedagógico, puesto que no hacerlo implica transgredir los principios generales de la educación en el Ecuador e inobservar el interés superior de niños, niñas y adolescentes, Artículo 2 literales d), f), k) LOEI (2020)

Otro cambio, como lo refiere Ortiz, Fabara, Villagómez, & Hidalgo, (2017) fue la actualización pedagógica del personal docente a nivel nacional, revisión de títulos académicos de acuerdo al cargo, manejo de herramientas tecnológicas y conocimiento básico del idioma inglés, para ello, se iniciaron varios proyectos de perfeccionamiento y regularización de estudios a fin de acceder a renovación de contratos y permanencia en el sector educativo público. Por otra parte, la categorización y recategorización, los ascensos y los cursos de capacitación obligatorios en línea para el docente, constituidos en verdaderos obstáculos por la ineficiencia del sistema, constituyeron la época más oscura para el magisterio nacional.

Aunque toda esta revolución académica, abarcaba principalmente al sector público, hubo cambios que indudablemente fueron asimilados por las instituciones fiscomisionales y privadas como por ejemplo, la utilización de textos avalados por el Ministerio de Educación ecuatoriano, reformas en las mallas y contenidos curriculares, implementación de nuevas materias, elaboración de portafolios y registros sistemáticos en línea, etc.

En la provincia de Santa Elena, el sistema educativo público y privado se manejó a la par que en el resto del país, es decir adoptando las mismas normativas pedagógicas, curriculares y documentales para ambos sectores, los distritos educativos de Santa Elena y La Libertad – Salinas, se encargaron de informar y capacitar sobre la utilización e implementación de los nuevos lineamientos educativos, de esta manera la educación particular quedó regida bajo los mismos preceptos de la pública por Ley y lo que a primera vista parecía un mejoramiento que supondría una sana competencia con el sistema público, en la práctica solo se convirtió en un deterioro de la profesión del docente y evidentemente tampoco mejoró la calidad de la educación.

Uno de los mayores impedimentos de la eficacia educativa consistió precisamente en la ardua tarea de la gestión documental infructuosa porque es requerida innumerables ocasiones con iguales características, portafolios con gran cantidad de documentos que pretenden evidenciar la realización e implementación del nuevo paradigma educacional, que a la postre solo restan tiempo de horas clase y de preparación metodológica, pues se debe tomar en cuenta que la jornada laboral de 8 horas queda corta frente a las nuevas actividades impuestas, disminuyendo la calidad de los contenidos y el agotamiento físico - cognitivo del profesorado, pues no se puede dejar de lado la importancia del descanso saludable necesario para que el organismo se recupere y pueda trabajar de forma óptima en cualquier actividad que realice. Aunque no existe una investigación que revele cuánto daño se ha ocasionado al magisterio nacional, en la retina de los sobrevivientes del COVID 19, queda impregnado el deterioro de la salud física y mental, por causa del excesivo trabajo documental, que se superpuso al aumento de la violencia intrafamiliar y al estrés de la cuarentena.

Para corroborar lo expuesto, Castillo, (2020) infiere que la capacidad de rendimiento del organismo humano es directamente proporcional al tiempo de entrenamiento, descanso y nutrición que se tenga, es decir no es recomendable exceder el tiempo de actividad, pues el rendimiento eficaz se ve alterado por la falta de descanso, puesto que este permite la recuperación física y mental del organismo, regenerando los sistemas de atención y energía, permitiendo demostrar la capacidad de operatividad y trabajo adquiridas y por ende la eficiencia del mismo.

Por esto es importante dentro del clima organizacional de una institución, en este caso educativa, exigir y mantener niveles de alta eficiencia en sus trabajadores-docentes, considerando siempre que es necesario repartir adecuadamente la carga

laboral, pues si se sobrepasa el límite de fatiga, se pierde eficacia y se transforma en actividad de efectividad media o baja, es tarea del departamento de recursos humanos de la organización, generar directrices que favorezcan la productividad y exigencia profesional, pero tomando en cuenta la necesidad de reposición orgánica integral del ser humano, que a la larga favorece la motivación intrínseca, que es el motor principal generador de óptimos resultados y mayor competitividad.

1.2.DESARROLLO DE TEORIAS Y CONCEPTOS

1.2.1. GENERALIDADES DE LA CARGA LABORAL

La carga laboral es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador durante su jornada de trabajo. Antiguamente, este “esfuerzo” se identificaba únicamente con actividades motoras - musculares, pero hoy las ocupaciones pesadas generalmente deben también ajustarse a labores intelectuales de amplio espectro. El efecto directo de la carga de trabajo tanto física como mental, es el cansancio o fatiga, según Rivera (2017)

Se puede conceptualizar el cansancio como el decrecimiento de la capacidad física y mental de un sujeto luego de haber llevado a cabo un trabajo a lo largo de un período definido. Las razones del cansancio pueden tener su origen en posturas corporales, desplazamientos, sobreesfuerzos o manejo de cargas (físicos) y/o por desmesurada recepción de información, procesamiento de la información, fatiga por intentar ofrecer contestación a todo, etc.

Arquer, (2016) determina como carga laboral al conjunto de exigencias físicas e intelectuales, esto incide sobre todo en las personas que cuentan con un puesto de trabajo. La carga laboral incluye esfuerzo físico y mental a los que se ven sometidos

los sujetos que trabajan, en un periodo determinado, cuyo resultado se relaciona directamente con el rendimiento. Con el uso de máquinas cada vez más complejas y herramientas tecnológicas más sofisticadas, las exigencias físicas se han disminuido, aumentando en los puestos de trabajo ambientes más ergonómicos que dan prioridad a factores como el sexo, la edad, el nivel de entrenamiento, turnos, ambiente y horarios de trabajo. Es inevitable tomar en cuenta que dichos factores ligados a la exigencia física pueden variar de una persona a otra, tomando en cuenta la experiencia profesional, sus destrezas o las mismas diferencias individuales en cada persona.

Alcayaga, (2016) infiere que la carga excesiva es uno de los factores de riesgo psicosocial, dado que aquello desestabiliza el rendimiento del personal, consecuentemente esto debe ser motivo de preocupación por parte de los empleadores, porque de ello depende el buen rendimiento laboral y sus beneficios son colaterales.

La carga excesiva de trabajo genera fatiga, malestar, bajo rendimiento tanto en calidad como en cantidad e insatisfacción. Si en un periodo corto se da una sobrecarga de trabajo y el tiempo asignado de finalización para la entrega de los trabajos o tareas es menor al convencional, los sujetos que trabajan tienen el derecho de pedir a los jefes extender la jornada laboral o el plazo de entrega para cumplir con lo requerido, caso contrario, está la opción de llevar el trabajo a casa para poder cumplir con sus metas laborales, dejando en segundo plano a la familia, sin que exista el tiempo de dedicación para realizar actividades recreativas o de distracción, aspectos cuyo propósito es disminuir el estrés laboral, ocasionado por preocupación, falta de sueño, fatiga, etc. adquiriendo enfermedades como depresión, abuso de sustancias, pérdida de memoria, síndrome de Burnout (también llamado síndrome de desgaste profesional o síndrome

de estar quemado), problemas para dormir, enfermedades cardiovasculares, diabetes, dolor de espalda, lo cual ocasiona un bajo rendimiento en su trabajo.

Arcos, (2017) describe la carga laboral en exceso como uno de los aspectos que provoca el rechazo laboral, donde el servidor tiende solo a trabajar lo encomendado y no da paso a la productividad, al final los resultados provocan estrés laboral y fatiga mental, razones que en muchos provoca el abandono del trabajo o despido.

Actualmente, muchos funcionarios han llevado el cargo polifuncional, principalmente por la reducción de personal, desempeñando trabajos ajenos, cubriendo puestos y funciones que pertenecían a otros funcionarios o trabajadores. Es ahí que la sobrecarga de trabajo en los funcionarios se manifiesta, principalmente por la falta de habilidades o conocimiento para desarrollar las nuevas tareas asignadas, al tener que desarrollar habilidades y alcanzar conocimientos para los que no estaba psicológicamente preparado, el funcionario se verá sometido a fuertes presiones para intentar cumplir con lo asignado.

1.2.2. CARGA LABORAL

La carga laboral, es el conjunto de requerimientos físico –psíquicos, a los que el trabajador se ve sometido durante la jornada laboral. Como ya establecimos, antiguamente se creía que el esfuerzo desarrollado se refería únicamente a las actividades físicas o musculares, pero actualmente se conoce que la fatiga a nivel emocional o intelectual, reduce significativamente la calidad de la tarea o actividad a realizarse y por ende los resultados merman el buen rendimiento laboral lo que provocaría un efecto negativo en el individuo y en la calidad del trabajo.

García, (2017) refiere que debe existir un equilibrio adecuado entre el trabajo y las horas de descanso, pues a mayor tiempo de trabajo, menor es la calidad del rendimiento

laboral de los trabajadores, es por esto que el tema del manejo del talento humano, se ha transformado en un asunto vital para una organización competitiva y eficiente.

Se considera carga laboral al número de horas legalmente constituido a nivel mundial, variando en ciertos detalles de acuerdo a la legislación de cada país, pero que concuerda como el conjunto de actividades humanas remuneradas o no y que producen bienes o servicios satisfaciendo las necesidades de una comunidad. “Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, etc., desempeñando papeles distintos, constituyendo un recurso muy diversificado debido a las diferencias individuales de personalidad, experiencias, motivación, entre otras”. (Chiavenato, 2007)

La legislación laboral del Ecuador, indica que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, cuarenta horas semanales y dos días de descanso obligatorio, también se tendrán días de descanso por feriados emitidos oficialmente. Cuando las ocho horas del trabajador se extienden en un día por más de cuatro horas en una sola jornada, se considerará como horas suplementarias y cuando se labore en días de descanso o días en los cuales no le corresponde laborar al trabajador ya sea por descanso o por feriado, serán consideradas como horas extraordinarias. (Código de Trabajo, 2017).

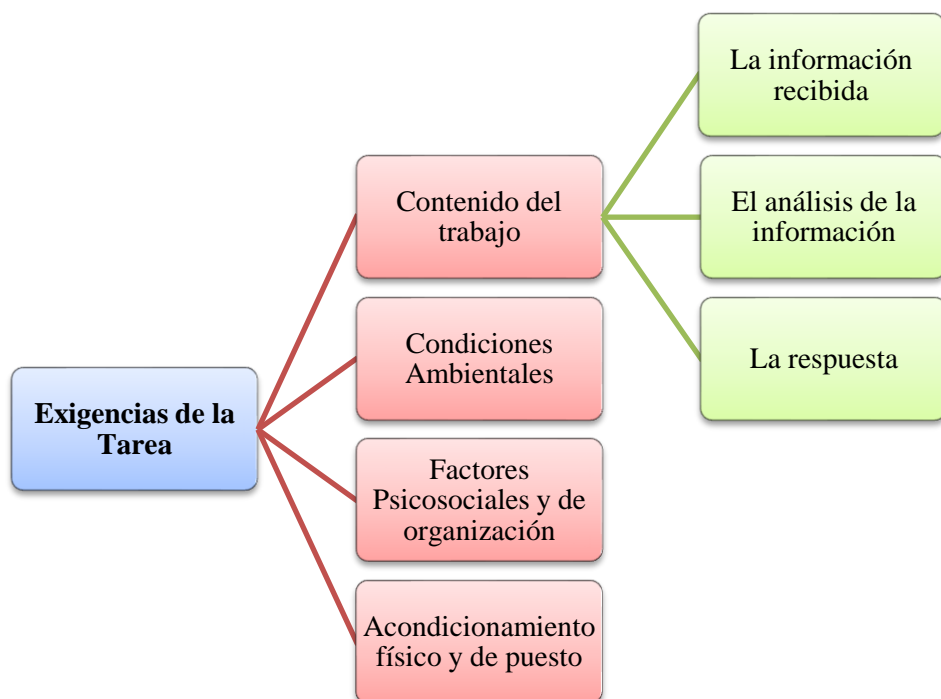
1.2.3. FACTORES DETERMINANTES DE LA CARGA DE TRABAJO

Novoa, (2018) refiere que la carga laboral tiene muchas aristas, algunas de ellas, pueden ser manejables, pero otras se pueden convertir en serias amenazas para el trabajador, por tanto, se debería analizar de manera permanente los efectos que producen cada una de ellas mediante una evaluación persuasiva. La carga de trabajo

que supone la ejecución de una tarea depende de la relación que se establece entre las exigencias que plantea el trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador. Por esto algunos factores determinantes de la carga laboral son:

- a) Exigencias de la tarea determinadas por el contenido del trabajo, análisis de la información recibida y la respuesta generada, además del tiempo y ritmo de trabajo.
- b) Capacidad de respuesta del trabajador, la cual depende de sus características individuales como de sus condiciones extra laborales. Influyen aquí la edad, estado de salud, nivel de aprendizaje y experiencia, nivel y tipo de inteligencia, etc. Entre las condiciones extra laborales influye la existencia o no de problemas familiares, sociales, enfermedades no relacionadas con el trabajo, etc.

Figura 1. Factores determinantes de la carga de trabajo



Fuente: [https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/Elaboración propia, 2021.](https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/Elaboración+propia,+2021)

a) Exigencias de la tarea

Principalmente en trabajos mentales o intelectuales, las exigencias que plantean las tareas vienen determinadas por los siguientes factores:

- **Contenido del trabajo:** son las propias exigencias de una tarea, que comprometen la información que el trabajador utiliza en su puesto. Dicho de manera explícita, durante el proceso de un trabajo intelectual es desarrollada una actividad cognitiva, en donde el cerebro recibe señales o estímulos a los que debe dar respuesta. Esto se conoce como procesamiento de la información, y se compone de las siguientes fases:

- ✓ Detección de la información.
- ✓ Identificación, decodificación e interpretación de dicha información.
- ✓ Elaboración de las posibles respuestas y elección de la más adecuada.
- ✓ Emisión de la respuesta.

Bonnefoy & Armijo, (2015) respalda que en el puesto de trabajo se reciben señales como órdenes de trabajo, indicadores, documentos, etc. La realización de una cierta acción u operación pide percibir las e interpretarlas de manera correcta. Posteriormente, el cerebro interpreta la información y escoge la respuesta. Finalmente lleva a cabo la acción.

Para examinar las exigencias mentales derivadas del contenido de la labor en un puesto de trabajo, y en función del proceso al que el cerebro somete la información

con la que trabaja, se necesita considerar diversos tipos de exigencias relacionadas con:

- ✓ **La información recibida:** cantidad y calidad de las señales que llegan, dispersión, diversidad de fuentes de las que proceden las señales, variabilidad de los canales sensoriales a través de los que se perciben, etc.
- ✓ **El análisis de la información:** profundidad del desarrollo de la información, complejidad de los razonamientos, grado en que hay que recurrir a la memoria para realizar la tarea, o la posibilidad de pensar soluciones nuevas utilizando pensamiento divergente.
- ✓ **La respuesta:** rapidez de respuesta exigida, complejidad, libertad para la toma de decisiones, número de alternativas entre las que selecciona la respuesta más adecuada.

El contenido del trabajo también depende del factor tiempo, cuya incidencia sobre la carga mental obliga a considerar dos aspectos:

- ✓ La cantidad de tiempo de que se dispone para elaborar la respuesta.
- ✓ La cantidad de tiempo durante el cual debe mantenerse la atención.

El tiempo estimado de la elaboración de respuesta está relacionado con el ritmo laboral. Si es necesario trabajar deprisa, el esfuerzo para dar la respuesta adecuada será aún mayor que cuando puede ser considerada con más detenimiento.

Parra, (2018) enfatiza que el tiempo que un trabajador necesita para conservar la atención está relacionado con la probabilidad de hacer pausas o de alternar con otros puestos para que sea viable recobrase del cansancio.

- **Condiciones ambientales:** estas exigencias están determinadas por diversos factores relacionados con las condiciones ambientales, sea por factores del entorno de trabajo como ruido, vibraciones, iluminación, temperatura, etc.

Norman, (2017) refiere que estos factores determinan la carga mental de trabajo, pero desde un punto de vista ergonómico. Por lo tanto, las condiciones ambientales no interesan tanto por su posible contribución a la producción de accidentes o enfermedades profesionales como por la incomodidad y la interferencia que originan en las actividades de los trabajadores.

El ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, las condiciones climáticas, el clima, entre otras., inclusive dado en niveles bajos que no producen enfermedades o accidentes profesionales, pueden desarrollar incomodidades en los trabajadores expuestos, ocasionando distracciones, dificultad en la concentración, etc. La carga mental, ocasionada por estos factores ambientales se convierten en aspectos importantes que impiden ambientes potencializadores para el trabajo.

- **Factores psicosociales y de organización:** están relacionados con la organización del trabajo influyendo de forma considerable sobre la carga mental de un puesto de trabajo.

Remón, (2013) opina que la carga mental de trabajo está relacionada con la organización del tiempo cuyos factores son: ritmo, duración, número y distribución de las pausas laborales. A su vez, resultan concluyentes las relaciones laborales, el clima/ambiente de la empresa, la comunicación, los factores de grupo, la jerarquía de mando, el liderazgo, contactos sociales (sea de

trabajo aislado, relaciones con clientes), tipo de empresa (de control y de comunicación), etc.

- **Acondicionamiento físico y de puesto:** el esfuerzo que a partir de la perspectiva de la mente implica una cierta labor depende de ciertos componentes involucrados con el acondicionamiento físico y de ciertos aspectos de diseño del puesto de trabajo. Pero los componentes de diseño del puesto más influyentes sobre la carga de la mente tienen que ver con la tolerancia y la aceptación de la presentación de la información que el trabajador tiene que manejar en su puesto de trabajo. (Verbeek, 2013).

b) **Capacidad de respuesta del trabajador**

- **Capacidad de respuesta individual.** Para valorar la carga mental es necesario considerar también al trabajador y su capacidad de respuesta, que depende de sus condiciones extra laborales y de ciertas características individuales. Contamos con una capacidad de respuesta limitada que está en función de factores como la edad, el estado de salud y fatiga, el aprendizaje, la experiencia, la motivación, el interés por la tarea, etc. Aquellas condiciones extra laborales como los problemas familiares o psicosociales, enfermedades no relacionadas con el trabajo, tensiones, etc., influyen también en un momento dado sobre la capacidad de respuesta de la persona. (Urbano, 2018)

Estas interrelaciones recíprocas que se establecen en medio de las exigencias mentales que impone un trabajo (en función del contenido laboral, de las condiciones del ambientales, de los componentes psicosociales y de organización, y de los puntos del diseño del puesto) y la capacidad de respuesta del trabajador en forma continua

(determinada por sus propiedades personales y por sus condiciones extra laborales), van a afectar tanto al propio sujeto como al rendimiento del trabajador.

1.2.4. TIPOS DE CARGA LABORAL

Las cargas de trabajo que se desarrollan dentro de una organización, pueden ser de tipo físico, mental y emocional. A continuación, detallaremos en que consiste cada una.

La carga laboral mental. - Es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos e intelectuales, a los que se ve sometido el trabajador en el transcurso de la jornada laboral. Es el nivel de actividad mental o intelectual necesario para el desarrollo del mismo; algunos de los factores que influyen en la carga mental son: cantidad de información recibida, complejidad de la respuesta esperada, salario, deficiente clima laboral, horario de trabajo, el cual varía según la actividad laboral de la organización, entre otras, (García, 2002)

Carga de trabajo física. - conjunto de requerimientos físicos a los cuales debe estar sometida la persona durante su jornada laboral y cuya actividad es predominantemente muscular. Se considera carga física a los esfuerzos físicos, postura de trabajo, manipulación de carga manual. (Campuzano, 2021).

Dentro de esta categoría podemos definir que:

- *Esfuerzo físico*, es la actividad muscular estática (esfuerzo sostenido en el cual los músculos se mantienen contraídos durante un periodo) o dinámica, (serie periódica de tensiones y relajaciones de los músculos que intervienen en cada actividad).

- *Postura de trabajo.* - durante las actividades laborales se puede permanecer determinado tiempo de pie, sentado o en posturas forzadas, esto produce incomodidad o sobrecarga en músculos dorsales, piernas, hombros, etc.
- *Manipulación de cargas.* - generalmente estas causan dolores de espalda crónico o incluso lesiones más graves, debido a que la forma de carga es inadecuada, por esto el peso de la carga a manipular no debe exceder en lo posible 25 Kg de peso.

Carga de trabajo emocional. - Es característico en determinados puestos del sector de prestación de servicios en contacto directo con el cliente. Este tipo de trabajo se diferencia de los demás porque aparte de realizar tareas físicas o mentales, se debe también expresar emociones durante la interacción sea esta cara a cara o voz a voz (si es por teléfono). En las interacciones sociales, las personas intentan crear impresiones emotivas “apropiadas” que le permiten mantener la atención y fidelidad del cliente, es decir que la emoción demostrada por el empleado, no es una reacción natural, sino una parte más de las funciones exigidas por el puesto. (Colette, 2019)

Los aspectos de trabajo relacionados a este tipo de actividades laborales, se denominan actualmente Trabajo Emocional (TE), por consiguiente, la exposición a periodos largos de esta demanda emocional, pueden llevar a la persona a un deterioro de su salud psicosocial.

1.2.5. MEDICIÓN DE LA CARGA LABORAL

La medición de la carga laboral mejoró los estándares de empleo al hacer la medición detallada de los tiempos de ejecución. Este estudio fue realizado por Frederick Taylor,

conocido como el “padre de la gestión científica” en su trabajo denominado Organización Científica del Trabajo, empleando un cronometro para registrar los tiempos de forma cuantitativa. (Castellón, 2017)

Esta medición puede realizarse también de forma cualitativa a través de la aplicación de técnicas para determinar la percepción del tiempo invertido del trabajador cualificado en llevar a cabo una tarea definida de acuerdo a una norma (método) preestablecido, lo cual permitirá establecer un estándar probable de ejecución. Además, deberá ser medida en tres áreas específicas: psicológica, física y fisiológica. (Franco, 2017)

El método básico para esta medición cualitativa o perceptiva, se realiza de la siguiente manera:

- a) Seleccionar el trabajo a estudiar
- b) Registrar todos los datos referentes a las actividades de trabajo, métodos y elementos a estudiar
- c) Examinar los datos registrados y el detalle de los elementos con espíritu crítico –constructivo para verificar si se utilizan los métodos y movimientos más eficaces y separar los elementos improductivos de los productivos
- d) Medir la cantidad de trabajo de cada elemento, mediante la técnica más apropiada de medición cualitativa del trabajo
- e) Compilar el tiempo estándar de la operación previendo breves descansos, necesidades personales, etc.
- f) Definir con precisión las funciones y roles a seguir en la aplicación de los métodos establecidos.

1.2.6. EFECTOS DE LA CARGA LABORAL

Jaramillo, (2018) determina que los efectos de la carga laboral en demasía, produce estragos a nivel físico, de salud, emocional y mental, provocando en el individuo un retraso en el desarrollo de sus actividades laborales, lo cual genera a la vez una baja en el rendimiento productivo de una organización.

Para este estudio se analizará específicamente la consecuencia más directa de la carga de trabajo de tipo mental, la cual es la fatiga mental, la misma que se produce cuando el trabajador debe hacer un esfuerzo mental o intelectual prolongado en la realización de una tarea, excediendo su capacidad de respuesta.

La fatiga mental se puede definir como la disminución de la capacidad física y mental de un individuo, después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado. (poner la cita bibliográfica). (Moreta, 2015)

Esta fatiga se percibe como una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y disminución del rendimiento; además que presenta dos niveles diferentes que son: **fatiga normal o fisiológica y fatiga crónica.**

1.2.7. FATIGA LABORAL

La fatiga en el trabajo es muy común en estos días, ya que las empresas exigen altos estándares de calidad, personal calificado, exigencias en el lugar de trabajo, máxima productividad del producto y alta competitividad. Este fenómeno es complejo y común en el lugar de trabajo. Debido a los diversos estudios sobre la fatiga en el lugar de

trabajo, existen diferentes conceptos a nivel psicológico y fisiológico, que se consideran fenómenos temporales o permanentes. Con referencia a lo anterior, Houssay, (2015) define la fatiga como: *"Una pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar un trabajo, consecutiva a la realización prolongada del mismo"*.

Por lo tanto, cuando se detiene la actividad, es más probable que los trabajadores recuperen sus capacidades para realizar las mismas tareas correctamente o más rápido. Esto se debe al exceso de trabajo, la tensión, el estrés y las condiciones laborales desfavorables para el desarrollo de las tareas dentro de la empresa.

Las posibles causas de la fatiga laboral son por: Falta de habilidades o falta de formación del personal seleccionado. Las personas seleccionadas para ocupar un puesto o función dentro de la empresa deben estar altamente calificadas con las habilidades y destrezas específicas del puesto que van a desempeñar. (Navarro, 2016)

Si experimentas fatiga en el trabajo, existen pocos estudios sobre los factores de colaboración organizacional, largas jornadas, rotaciones, turnos nocturnos, doble jornada, exceso de trabajo, períodos cortos de descanso, puesto de trabajo escaso a cumplir, significando que no hay un estudio previo de las condiciones que van a impedir que el trabajador se encuentre en riesgo dentro del trabajo y es muy probable que se genere un gasto inútil de energía mental y física acompañado de disfunciones anatómicas los cuales van a configurar específicamente la fatiga.

El malestar laboral sigue un proceso continuo e intermitente que puede influir fuertemente intensa con reacciones de estrés agudo de una persona y en el centro de control hipotalámico, alterando la homeostasis corporal y dañando órganos y sistemas, a que se llama malestar o fatiga patológica.

1.2.8. CONDICIONES LABORALES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DE LA FATIGA

Las capacidades, competencias y destrezas de un individuo no son un factor determinante en el desempeño laboral. Aquí también llama la atención la relación entre el entorno laboral del sujeto y las condiciones en las que está autorizado a trabajar. (Mendoza y otros, 2016).

Las condiciones de trabajo que influyen en la presencia de fatiga son:

- ✓ **Diseño del puesto y del equipo de trabajo:** sobrecarga de trabajo cuantitativo y cualitativo.
- ✓ **Condiciones ambientales desfavorables:** iluminación, ruido, temperatura, vibraciones.
- ✓ Ritmo de trabajo elevado y repetitivo.
- ✓ **Falta de autonomía en la planificación y organización del trabajo:** trabajo a demanda.
- ✓ **Posturas de trabajo:** carga estática y dinámica.
- ✓ **Horario:** distribución de la jornada de trabajo, turnos, flexibilidad.

Figura 2. Condiciones laborales que influyen en la presencia de la fatiga



Fuente: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/la-fatiga-laboral> / Elaboración propia, 2021

Idalberto Chiavenato (1999) analiza el hecho de que el trabajo humano está profundamente influenciado por tres conjuntos de condiciones laborales que deben desarrollar los trabajadores, estas son:

- a) **Condiciones ambientales de trabajo:** Iluminación, temperatura, ruido, etc.
- b) **Condiciones de tiempo:** Duración de la jornada, horas extras, períodos de descanso, etc.

c) **Condiciones sociales:** Organización informal, estatus, etc.

Tomando en cuenta que la higiene ocupacional está asociada al primer grupo (condiciones del ambiente de trabajo), la condición física que percibe el trabajador cuando ocupa un puesto en la organización, es decir que es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña su cargo. (Arriaga, 2018).

1.2.9. INSATISFACCIÓN LABORAL

En la era actual, todo tipo de empresas son altamente competitivas, la falta de compromiso con cada trabajo lleva al declive de la empresa, por lo que, para evitar problemas futuros, la insatisfacción en el trabajo se convierte en un tema de preocupación en las empresas. La imagen de la empresa que hace el negocio, la calidad de los productos y servicios puede contribuir a la desaceleración del crecimiento y desarrollo debido a la baja calidad de la productividad y el estado emocional, incluso llegando a extenderse a grupos como familiares y amigos. (Hannouri, 2017)

Este estado de insatisfacción laboral puede conceptualizarse como el grado de malestar que siente un trabajador debido a su labor. Esto sucede porque los trabajadores no pueden encontrar motivación en su entorno laboral, se define como un “grado de malestar”. No satisface los deseos, aspiraciones y necesidades de los trabajadores. Pero cuando ocurre lo contrario, se llama satisfacción laboral y responde a estímulos emocionales positivos que provienen de la percepción subjetiva de la experiencia laboral, que es tan importante para la mente, el estado de esa persona. En el trabajo, existen factores relacionados con la interacción, además de los jefes, así como aspectos

organizativos y funcionales que pueden provocar la insatisfacción del trabajador. (Méndez & Urgiles, 2010)

Para las empresas, encontrar buenos líderes es fundamental porque es un factor organizativo importante. Sin metas bien definidas, no se pueden lograr un objetivo establecido. Lo mismo sucede cuando no hay un buen líder que guíe el proceso. Independientemente del tipo de liderazgo ejercido en el lugar de trabajo, el objetivo es confuso o poco claro. El más práctico es la de tipo democrático, porque se asumen y confirman todas las opiniones de los empleados, comenzando por el tipo de liderazgo que se practica en la actualidad. (Aparicio, 2017)

Como resultado, los empleados cuyos líderes son más tolerantes, enfrentan el estrés y la agitación emocional siendo su personal más feliz con sus empleados que aquellos que no lo hacen. Tener un líder compasivo y tolerante puede ser más importante para los empleados que tienen baja autoestima o que se encuentran en una posición desagradable o frustrante. (Barre, 2014)

En un contexto empresarial u organizacional, existen diversas situaciones que pueden dañar a sus empleados. Suelen ser factores extrínsecos o psicosociales causados por:

- ✓ Aburrimiento en el trabajo por ser repetitivo.
- ✓ Inequidad poco favorable para el trabajador, en relación a la cantidad de tareas y el sueldo.
- ✓ Demasiados años en el mismo trabajo, de manera que ya no supone un reto.
- ✓ Capacitaciones escasas que no les permiten ascender.
- ✓ Tareas encomendadas que están por debajo de las capacidades y habilidades.
- ✓ Escaso tiempo libre.

En base a lo anterior, la insatisfacción laboral se puede definir como la reacción negativa de una parte de los empleados hacia su lugar de trabajo, este rechazo depende de las condiciones laborales del sujeto y esta hace alusión a la persona para que se encuentre en estado de intranquilidad, ansiedad e incluso manifestación de un cuadro depresivo al que puede llegar al sujeto que se halla en una insatisfacción laboral.

La insatisfacción en el trabajo lleva a los empleados a huir. La jubilación o despedida puede ser perjudicial para la empresa en los ámbitos legal, económico y de producción, donde los nuevos trabajadores necesitan de la capacitación y orientación sobre las reglas/normas, a diferencia de los que ya están dentro laborando.

1.2.10. CONSECUENCIAS DE LA SATISFACCIÓN Y LA INSATISFACCIÓN LABORAL

Las consecuencias de este fenómeno de satisfacción e insatisfacción en el lugar de trabajo, se encuentran entre las más relevantes para el desempeño productivo de una organización. Por esta razón, Fleishman y Bass (1976) encontraron que la satisfacción laboral, relacionada con la propia responsabilidad, es el resultado o la consecuencia de la experiencia laboral de los empleados, en relación con sus propios valores, o sea con lo que desea o espera de sí mismo. (Zayas y otros, 2015)

El trabajo no debería consistir solo en una actividad rutinaria y mecánica, como conducir un camión, enviar documentos o esperar a un cliente. El trabajo requiere interacción entre colegas y jefes, cumplimiento de las reglas y políticas de la organización y salarios acordes. Estas son condiciones de trabajo deseables y, por lo

tanto, cumplen con los estándares operativos. Estos factores determinan la felicidad de una persona en su lugar de trabajo.

Tabla 1. Consecuencias de la satisfacción y la insatisfacción laboral

| FACTORES POSITIVOS Y NEGATIVOS QUE INCIDEN EN LUGAR DE TRABAJO | |
|---|---|
| FACTORES POSITIVOS | Mayor rendimiento en el trabajador. |
| | Aumento en la productividad de la empresa. |
| | Motivación en el área a desempeñarse en el puesto de trabajo. |
| | Eficiencia laboral. |
| | Buena reputación empresarial |
| FACTORES NEGATIVOS | Salario bajo. |
| | Mala relación con los compañeros o jefes |
| | Escasa o nulas posibilidades de promoción |
| | Dificultad para adaptarse al ambiente laboral |
| | Malas condiciones laborales |
| | Circunstancias personales y laborales |
| | Excesivo trabajo |

Fuente: [https://www.revistaseguridadminera.com/salud-ocupacional/fatiga-laboral-tipos-sintomas-y-consecuencias.](https://www.revistaseguridadminera.com/salud-ocupacional/fatiga-laboral-tipos-sintomas-y-consecuencias/) / Elaboración propia, 2021.

Hay factores positivos que posibilitan la satisfacción laboral: trabajo agradable (zona mental), salario justo, buenas condiciones, apoyo y colaboración de los compañeros. Por otro lado, "El efecto de la satisfacción en el puesto, en el desempeño del empleado implica y aporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación", (Robbins, 1996).

Según los conceptos anteriores, la satisfacción laboral es parte de la satisfacción con la vida y es el resultado de satisfacer el desempeño laboral de acuerdo con las

características y necesidades del sujeto, impulsado por una buena motivación. Cabe destacar las consecuencias de una satisfacción laboral tales como:

- a) Mayor rendimiento en el trabajador.
- b) Aumento en la productividad de la empresa.
- c) Motivación en el área a desempeñarse en el puesto de trabajo.
- d) Eficiencia laboral.
- e) Buena reputación empresarial.

Existen factores importantes que promueven el desempeño laboral de manera positiva, el grado en que los empleados asocian la satisfacción laboral con el buen desempeño, la satisfacción dirigida hacia una mayor productividad, una fuerte necesidad de persistencia o movilidad y la respuesta a las necesidades individuales.

Por otro lado, el trabajador esta propenso a sufrir una desmotivación, una insatisfacción en su trabajo.

La insatisfacción laboral según (Muñoz A. , 2014) es: *“el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”*.

Este estado de insatisfacción se da por diversos factores que afectan negativamente la vida laboral, estas son:

- a) Salario bajo.
- b) Mala relación con los compañeros o jefes.

- c) Escasa o nulas posibilidades de promoción.
- d) Dificultad para adaptarse al ambiente laboral.
- e) Malas condiciones laborales.
- f) Circunstancias personales y laborales.
- g) Excesivo trabajo.

La insatisfacción laboral en la vida organizacional es de gran preocupación porque es un factor de comportamientos funcionales en el lugar de trabajo, así como también como el de producción y el crecimiento empresarial. Con esta variable negativa (insatisfacción laboral), la empresa tiene limitada capacidad de identificación, sentido de pertenencia escaso, enfermedades simuladas y reducida capacidad de predisposición y de entrega para y por la empresa. La insatisfacción tiene un efecto negativo:

- a. Genera en los trabajadores síntomas de ansiedad, desesperanza, actitud negativa hacia el trabajo, enfermedades psico – somáticas, depresión entre otros.
- b. Genera problemas a la empresa porque hay un mayor número de ausentismo laboral y una actitud negativa u opositora hacia la seguridad laboral.

Para evitar la insatisfacción laboral, es necesario planificar todo de manera que se fomente la participación y el trabajo en equipo, evitando el trabajo monótono y repetitivo.

1.2.11. SOBRECARGA LABORAL Y SUB CARGA LABORAL

Conocemos que la carga de trabajo es la cantidad de esfuerzo intencional que hace un empleado para lograr un resultado en particular, con muchas consecuencias como

fatiga, monotonía, euforia y saturación mental. Para comprender su carga de trabajo y carga mental, se debe considerar las siguientes características:

- La cantidad de información que la persona tiene que tratar en su puesto de trabajo (Aspecto cuantitativo).
- La complejidad de la tarea a realizar (Aspecto cualitativo).

Estos aspectos se presentan por una actividad mental excesiva que puede dar lugar a situaciones de sobrecarga predefinidas (sub carga laboral). Estas son las mayores limitaciones obvias de una empresa u organización.

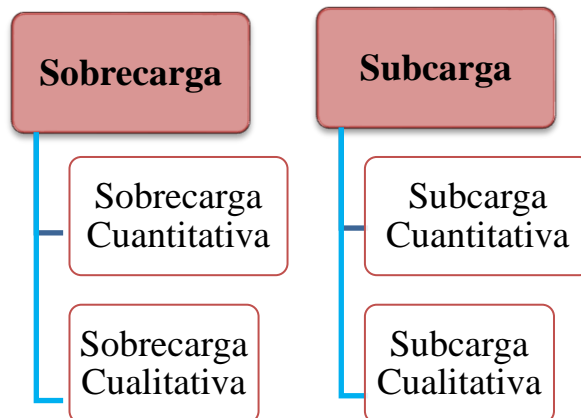
La estimulación o sobrecarga es una condición en la que los trabajadores están sujetos a más restricciones de las que pueden adaptarse, tales como:

- ✓ **Sobrecarga cuantitativa:** se presenta cuando el trabajador realiza varias funciones en un corto tiempo, como consecuencia del gran volumen del trabajo y la estandarización de actividades que se llevan a cabo. Y que produce al trabajador disminución de la motivación, baja autoestima, absentismo. (Barros, 2015)
- ✓ **Sobrecarga cualitativa:** se refiere a las excesivas demandas mentales en relación a sus conocimientos y habilidades, esta hace referencia a la complejidad en realizar determinada tarea, esta carga cualitativa en el trabajo desborda a la persona, produce insatisfacción y pérdida de confianza. (Alejandro & Gallego, 2017)

La Subcarga de trabajo es el polo opuesto a la sobrecarga, esta a su vez es:

- ✓ **Subcarga cuantitativa:** representa el tiempo de ocio de los empleados, ocasionado por la escasa actividad a realizar, la cual produce un bajo nivel de vigilancia, aburrimiento y ansiedad. (Ceballos y otros, 2015)
- ✓ **Subcarga cualitativa:** es el bajo nivel de dificultad en la que se realiza el trabajo la cual tiene escaso contenido y variación, produce irritabilidad y depresión. En este sentido la sub carga laboral tiene efectos negativos debido a una escasa estimulación.

Figura 3. Sobrecarga laboral y sub carga laboral



Fuente: [https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/Elaboración propia, 2021](https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/Elaboración+propia,+2021)

1.2.12. DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es el resultado esperado de un negocio relacionado con las actividades que realizan sus empleados durante un período de tiempo. Su valor puede ser bueno o malo, beneficioso o perjudicial, dependiendo del desempeño del trabajador. Actualmente merece destacarse en las áreas de desempeño laboral, características como la eficiencia, productividad y efectividad organizacional. La eficiencia es la relación entre la producción y el consumo de energía. (Lorrén, 2018)

En otras palabras, si dos empleados consumen la misma cantidad de energía en una actividad determinada, el primer empleado genera la mitad de la energía del segundo empleado y el primer empleado es menos eficiente. La productividad es el desempeño en términos de calidad y cantidad debido a la preparación del trabajo en un período de tiempo determinado. Salazar Larraín (1998) propone la siguiente definición de desempeño. "Es la eficiencia de los trabajadores, medida en volúmenes de producción satisfactoria por empleado, por hora/hombre o por jornada de trabajo/hombre".

Algunos autores ven el desempeño en función del desempeño de los empleados, independientemente del volumen vendido o la cantidad de productos producidos. De hecho, la eficacia personal se refiere a la evaluación de los resultados del producto. A lo largo de la historia, la causa del desempeño ha sido el comportamiento de los empleados, que es una forma de verificar el desempeño en el lugar de trabajo. (Guzmán, 2017)

Una medida de desempeño laboral es una cuantificación de lo que ha hecho un trabajador y, en su evaluación, se refiere a una medida de desempeño seleccionada, siendo los resultados de productividad, la eficiencia, excelencia o eficacia, acciones encaminadas a lograr los resultados anteriores. En una empresa, la productividad viene dada por el desempeño de los empleados, que es la relación entre las metas, los objetivos, las tareas a realizar y el tiempo para lograrlas, teniendo en cuenta el trabajo de los empleados. Si estas empresas no tienen un rendimiento máximo es debido a recursos mal optimizados tanto a nivel individual como a nivel de ingresos, es difícil medir los recursos más valiosos para las empresas, aunque es el que más se debe cuidar. (Guartán y otros, 2019)

1.2.13. FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Se han establecido notoriamente que la productividad resulta de la participación de factores tanto individuales (empleado), situacionales (naturaleza de la actividad, la organización); subjetivos (motivación, estado laboral, etc.) como objetivos (salarios, condiciones laborales, etc.); racionales, e irracionales. Los principales factores individuales son los siguientes:

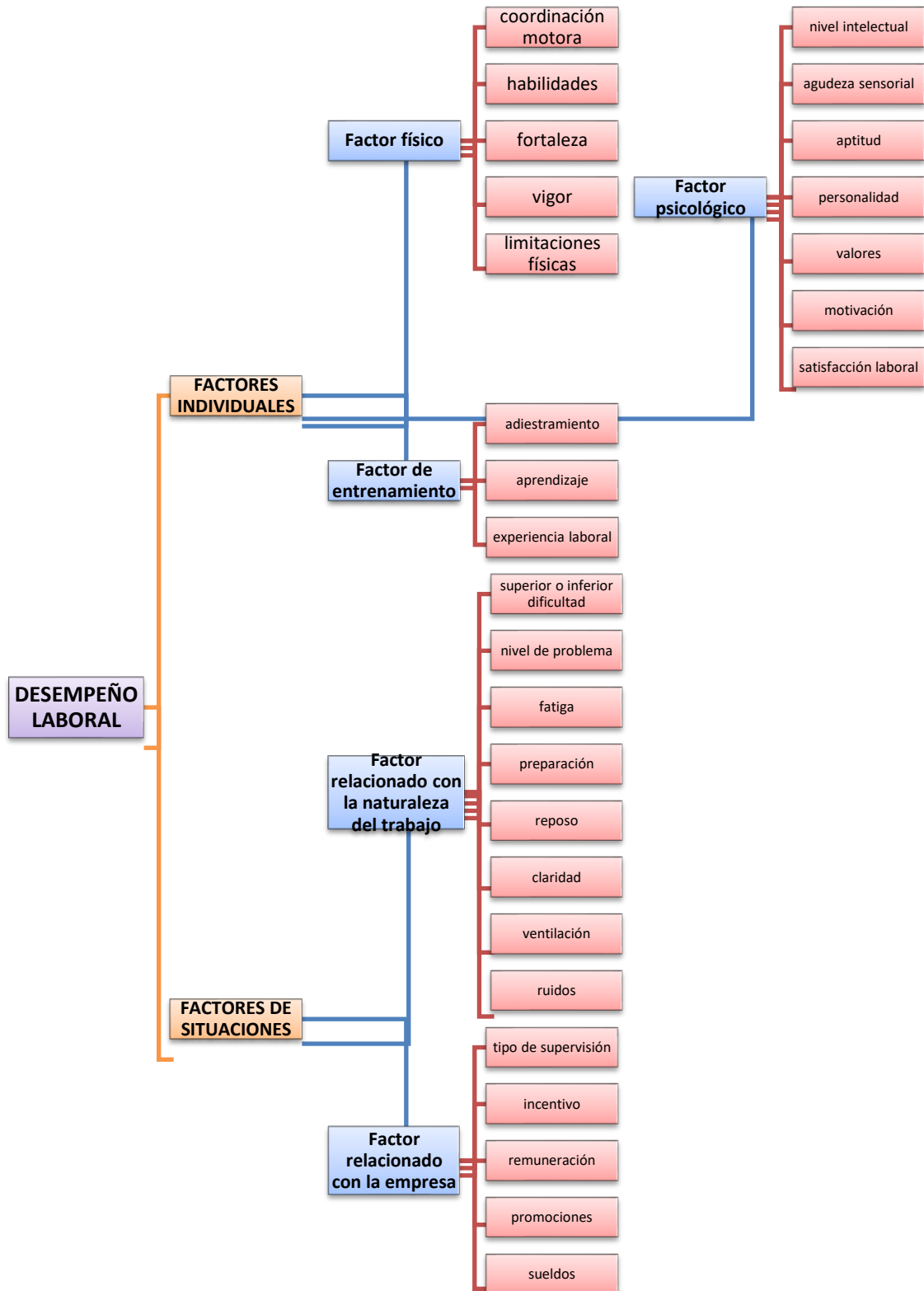
Factor físico: coordinación motora, habilidades, fortaleza, vigor, limitaciones físicas.

- **Factor de entrenamiento:** adiestramiento, aprendizaje, experiencia laboral, etc.
- **Factor psicológico:** nivel intelectual, agudeza sensorial, aptitud, personalidad, valores, motivación, satisfacción laboral, etc.

Los factores de situaciones destacan los siguientes:

- **Factor relacionado con la naturaleza del trabajo:** superior o inferior dificultad, nivel de problema, fatiga, preparación, reposo, claridad, ventilación, ruidos.
- **Factor relacionado con la empresa:** tipo de supervisión, incentivo, remuneración, promociones, sueldos, etc.

Figura 4. Factores que intervienen en el desempeño laboral



Fuente: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/> Elaboración propia, 2021

1.2.14. FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL BAJO DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral está en función de la capacidad y motivación del trabajador, y la motivación es el estado psicológico que activa el trabajo, cuyo resultado es el desempeño. Hay que decir que los resultados y consecuencias de algunas actividades no están bajo el control total de los trabajadores, pero pueden existir factores que determinen un mal desempeño laboral, y estos suelen ser los propios trabajadores: (Guevara, 2016)

- **Prácticas organizativas:** deficiente comunicación interna, escasa información, falta de atención a las necesidades del trabajador, directrices de trabajo poco claras, etc.
- **Preocupaciones relacionadas con el puesto:** requisitos cambiantes o poco claros, aburrimiento o carga de trabajo excesiva, escasez de oportunidades de desarrollo, problemas con los compañeros, falta de recursos, falta de habilidades para el puesto, etc.
- **Problemas personales:** familiares, económicos, inestabilidad emocional, problemas para conciliar trabajo y familia, etc.
- **Factores externos:** sector con mucha competencia, conflicto entre los valores éticos del trabajador y las demandas del puesto, conflictos entre sindicatos y dirección, etc.

1.2.15. MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

Hoy en día las empresas necesitan medir su capacidad para hacer su trabajo. Esto demuestra la efectividad del trabajo realizado por los empleados, asegura que estén

debidamente guiados para lograr sus objetivos comerciales, y que los resultados permitan a la empresa decidir el tipo de cambio que desea.

“Las empresas constituyen una de las más complejas y admirables instituciones sociales que la creatividad y el ingenio humano hayan construido” (Chiavenato I, 2001).

Esta medida de desempeño construye un conjunto de actitudes y disciplina laboral de los empleados en función de su puesto y su desempeño laboral. Le permite medir el éxito de su organización empresarial. En este estudio de desempeño laboral, es necesario evaluarlo a través de indicadores de desempeño para poder medirlo. Estos ayudan a la gerencia a determinar qué tan efectivo y eficiente es su labor para lograr las metas y cumplir la misión de la organizacional.

Existen varios métodos para medir el desempeño laboral. Dependiendo del tipo de empleado a evaluar, se diferencia 2 tipos de desempeño en función de sus consecuencias para la organización:

1. Desempeño de tarea o Intra-rol: son las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales y se compone de diferentes elementos, como:

- ✓ Adquisición de los conocimientos, destrezas y métodos necesarios para la realización de una actividad.
- ✓ Formación y actualización para los cambios que se den en un determinado trabajo.
- ✓ Empleo del conocimiento y técnicas en las labores, para conseguir los objetivos organizacionales.

El desempeño de tarea o intra-rol, son de dos modelos:

- a) En la transformación de materias primas en bienes y servicios.
- b) La realización de tareas que facilitan la transformación de materias primas.

2. Contextual o Extra-rol: *“Son las conductas que la organización no exige de manera formal, pero que son necesarias para su éxito global”* (Brief, A.P. y Motowidlo, S.J., 1986). Es la manera que los colaboradores se comporten en su vida y acciones fuera del trabajo, estas se caracterizan por ser:

- ✓ Voluntarias.
- ✓ Intencionales
- ✓ Positivas.
- ✓ Desinteresadas.

1.2.16. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La función del docente de educación inicial y básica es multifacética, multifuncional y altamente creativa, en la que intervienen: esfuerzo mental, físico y emocional. Es a no dudarlo una tarea mucho más compleja que la de cualquier otra profesión y consecuentemente, evaluarla contempla muchas aristas no siempre comprendidas por quienes no ejercen la labor del docente de educación inicial y básica.

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático y periódico que mide cuantitativa y cualitativamente la efectividad y eficiencia del sujeto profesor en función de actividades cuyos obstáculos no siempre están en la senda propia para ser superados. Representa las fortalezas y debilidades de cada colaborador, pero también

tangencialmente los problemas de la comunidad, del ambiente, de la sociedad y de otros sujetos llamados estudiantes.

“La evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado”. (Coens, Tom y Mary Jenkins, 2001).

“La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el desempeño global del empleado”. (Werther, William, Davis, Keith, 2000)

Esta evaluación identifica áreas de mejora, establece formas de optimizar el trabajo y desarrolla habilidades en los empleados. El objetivo es administrar, pero también es un medio fundamental para lograr los objetivos organizacionales, implementando nuevas políticas de remuneración, mejorando el desempeño, identificando las necesidades de capacitación, detectando fallas en el diseño de las áreas y observar si existen problemas personales que afecten el desempeño del cargo. Dentro de una empresa u organización, esta evaluación tiene una variedad de nombres, que incluyen evaluaciones de mérito, evaluaciones de los empleados, evaluaciones de eficiencia funcional e informes de progreso.

Todas las valoraciones tienen como objetivo estimular y valorar las cualidades de determinados trabajadores, por lo que el objetivo de esta medida es trabajar, formar, promover y fomentar los salarios de quienes hacen el bien y mejorar las relaciones entre superiores y subordinados, puesto que toda evaluación busca estimular y juzgar las cualidades de algún trabajador.

“La evaluación del desempeño ha sido la práctica más ensalzada, criticada y debatida de todas las prácticas de gestión durante décadas” (Lawler, E.E., 1994).

Pero aquí en los sectores públicos y privado de Ecuador, todavía se utiliza y se practica de forma cuantitativa y cualitativa el desempeño por competencias y se lo hace de dos maneras:

- 1. Evaluación de los resultados:** Consiste en medir las pruebas obtenidas, lo que ha producido el trabajador. Ya que lo que importa es la cantidad de objetivos alcanzados.
- 2. Evaluación del desempeño:** Se toma en consideración la forma o el modo de actuar del empleado en su puesto de trabajo, se analiza la personalidad del trabajador sin perder la objetividad.

Martha Alicia Alles (2012) indica que

“La evaluación de desempeño requiere un sistema de medición basado en el análisis del puesto de trabajo. Por lo tanto, el sistema de evaluación deberá centrarse en actividades que afecten el éxito de la empresa y no en las características que no tengan que ver con el desempeño, como por ejemplo la raza, edad o el sexo”.

Estas medidas de desempeño deben estar alineadas con los objetivos estratégicos de su organización, estas medidas reducen la calidad y cantidad de trabajo en comparación con lo que espera su organización o negocio. Es importante recordar que la evaluación del desempeño es un proceso regular y sistemático, y para ello es necesario determinar qué aspectos evaluar y cómo hacerlo. Esta evaluación se distingue entre métodos o medidas: objetivo y subjetivo.

- **Método objetivo:** También se conoce como método cuantitativo para evaluar o medir los resultados obtenidos de las actividades de los empleados, estos son

datos medibles de una empresa u organización. Este tipo de evaluación es la dirección por objetivos porque mide los objetivos alcanzados en una determinada fecha siendo claros, medibles y específicos, como por ejemplo volumen de ventas, clientes obtenidos, número de objetos fabricados, palabras escritas en un artículo, visitas realizadas, entre otras., la cual se apoya también en una evaluación subjetiva.

Las técnicas más usadas para poner en función este método objetivo son:

- **Técnicas de unidades de medida:** Esta se utiliza en cualquier empleo que pueda medirse por unidades o cantidades.
- **Técnicas de sistemas informáticos:** Éste va dirigido a los empleados que laboran en algún tipo de sistema informático. En esta técnica se evalúa las actividades que lleva a cabo un empleado en algún tipo de sistema informático, como por ejemplo el tiempo de inicio y finalización de una actividad, monitoreo de páginas web, descansos, etc.
- **Técnica de información relacionada con la labor:** Se evalúa la cantidad de ausencia, bajas justificadas, accidentes laborales, sueldos, comisiones, etc., estos datos ayudan a diferenciar a los trabajadores de los otros.
- **Métodos subjetivos:** Se le llama método cualitativo y se aplica a la producción de algo que no puede ser medido o confiable por un método objetivo, por lo que debe ser evaluado por métodos subjetivos. En método evalúa el comportamiento en el lugar de trabajo, las características de los empleados (evaluación por rasgos) y el comportamiento en el lugar de trabajo (evaluación basada en el comportamiento y las habilidades) se evalúan durante un cierto período de tiempo.
- Las técnicas usadas para evaluar el método subjetivo son:

- **Técnicas de informe de desempeño:** Se realizan informes, en la que consta el desempeño laboral del trabajador. La desventaja de esta técnica es que puede ser ambiguo al momento de describir la conducta del trabajador o alejado de la realidad, puesto que el evaluador puede dejarse guiar por sus preferencias y relaciones laborales.
- **Técnica de modelo de valoración del mérito:** En esta técnica se pretende aminorar la ambigüedad, para alcanzar un alto grado de objetividad. Existen cuatro escalas:
 - a) **Escala de valoración:** Se realiza una lista en la cual consta los términos para la realización de un trabajo y se califica como escalas tipo Likert.
 - b) **Alternancia en la clasificación:** Se clasifica a los trabajadores desde el buen trabajador al peor trabajador con una característica en común del grupo
 - c) **Elección forzada:** Los evaluadores eligen entre dos enunciados positivas o dos negativas, la cual describa al empleado positiva o negativamente.
 - d) Evaluación 360°
- **Técnica de gestión de objetivos:** Se establecen objetivos realistas, concretos y claros, las cuales el empleado debe de realizarlo en un periodo de tiempo.

1.2.17. CORRELACIÓN ENTRE LA CARGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

El docente que realiza el trabajo se integra y domina un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, motivaciones y valores personales que contribuyen a alcanzar los resultados esperados, con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de requerimientos en la entidad educativa.

Es por eso que (Cartaya, 2009) indica en referencia al desempeño laboral:

“Desempeño laboral es el desempeño laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (Cartaya, 2009)

Los trabajadores saben lo que hacen y cómo ser eficientes en el trabajo en función de los objetivos de la organización que logran, como la cantidad y calidad del producto, la cantidad de desechos y desperdicios, las horas de trabajo son el resultado de eso, siendo indicador del nivel de carga laboral que muestra buenas características de desempeño:

- ✓ **La aptitud:** que se refiere a la eficiencia, calidad y productividad.
- ✓ **La conducta:** que manifiesta el aprovechamiento y cumplimiento en las horas laborales, normas de seguridad y salud.
- ✓ **Cualidades personales:** valores propios de la persona, necesarios para el desempeño en un cargo asignado. Estos términos como exigencia, carga mental, desempeño se relacionan y son complejos y requieren de análisis para establecer el origen de la carga laboral y su incidencia en el desempeño laboral.

Al registrar el tiempo de reacción durante las horas de trabajo, puede evaluar su carga mental, monitorear su trabajo y evaluar su progreso. Para ello se utilizan dos indicadores:

- **Tiempo de reacción simple:** evalúa desde la forma más básica.
- **Tiempos de reacción compuestos:** es la evaluación de la capacidad de discriminación o diferenciación entre estímulos.

1.2.18. TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

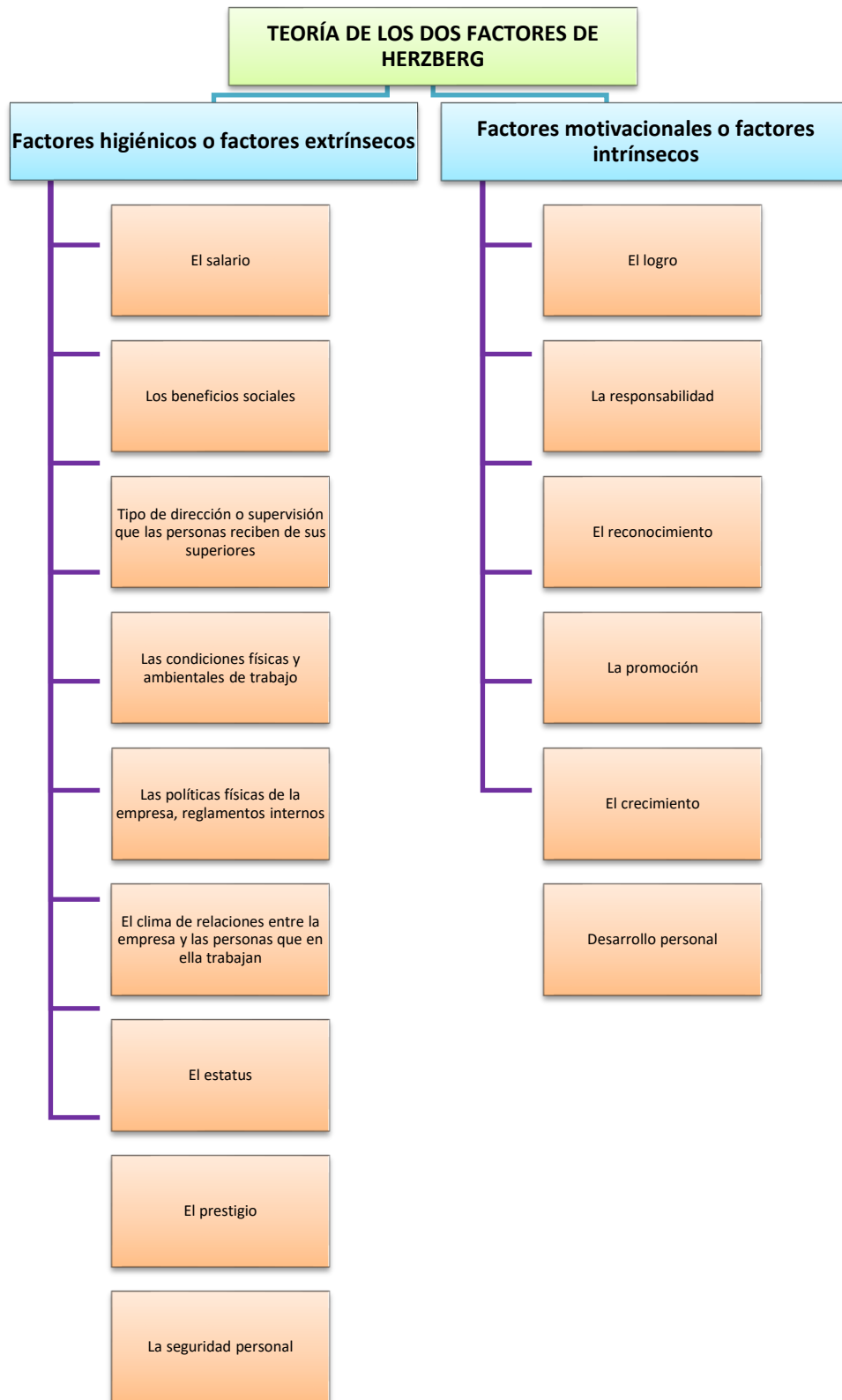
También llamada “teoría bifactorial”, o “teoría de la motivación e higiene”, desarrollada por Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B., (1959), con el método de los “Incidentes Críticos” de Flanagan, J., (1954).

Herzberg propuso dos aspectos independientes de la satisfacción y la insatisfacción laboral de diferentes maneras. Por tanto, la presencia de factores motivacionales genera su satisfacción y su ausencia indiferencia, mientras que la presencia de factores higiénicos genera su indiferencia y su ausencia de insatisfacción.

Esta teoría considera que los factores causantes de insatisfacción son diferentes de los factores productores de satisfacción, es decir, las personas tienen dos sistemas para satisfacer sus necesidades. La necesidad de evitar situaciones dolorosas, angustia o malestar, y la necesidad de desarrollo intelectual y emocional. Para ello hablaremos de dos tipos de factores.

- a) Factores higiénicos o factores extrínsecos
- b) Factores motivacionales o factores intrínsecos

Figura 5. Teoría de los dos factores de Herzberg



Fuente: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html> / Elaboración propia, 2021

- **Factores higiénicos o factores extrínsecos:** Es todo el entorno que rodea a los trabajadores y la forma en que desarrollan sus funciones, y esta variable está fuera del control de los trabajadores. Y están relacionados con la insatisfacción laboral. Estos son factores administrativos y los determina su organización.

Siendo los principales factores higiénicos:

- ✓ El salario,
- ✓ Los beneficios sociales
- ✓ Tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores.
- ✓ Las condiciones físicas y ambientales de trabajo.
- ✓ Las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos.
- ✓ El clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan
- ✓ El estatus El prestigio,
- ✓ La seguridad personal, etc.

La organización utiliza estos elementos para motivar a los empleados en su lugar de trabajo, por otro lado, se considera que los factores de higiene son limitados porque afectan el comportamiento de los empleados. Se toma el término higiénicos para indicar propiedades profilácticas y preventivas, demostrando que está destinado a evitar las fuentes de insatisfacción ambiental y posibles amenazas a su equilibrio.

Si estos factores funcionan correctamente, se evitará la insatisfacción, pero en raras ocasiones causará insatisfacción. Evitan la insatisfacción, pero no producen satisfacción, si estos factores funcionan correctamente, se evitará la insatisfacción, pero en raras ocasiones causará insatisfacción. Evitan la insatisfacción, pero no producen satisfacción.

- **Factores motivacionales o factores intrínsecos:** Son acciones o eventos que los trabajadores pueden controlar porque están relacionados con el tipo de actividad que realizan, lo cual está relacionado con la satisfacción laboral. Puesto que producen efectos a largo plazo, gratificantes y productivos para las personas.

Las motivaciones de Herzberg incluyen un sentido de logro, crecimiento personal, reconocimiento profesional, autorrealización laboral y logros personales en el lugar de trabajo, como lo demuestra la realización de tareas o trabajos que ofrezcan desafíos importantes para los empleados.

La satisfacción es obvia cuando estos motivos están presentes, pero la insatisfacción es ausente cuando no se evidencia. Es por eso que es necesario prestar atención a las necesidades motivacionales de cada trabajador, crear oportunidades de desarrollo esenciales y promover la invención y el crecimiento inclusivo. Los factores motivacionales son:

La realización de un trabajo interesante.

- ✓ El logro.
- ✓ La responsabilidad.
- ✓ El reconocimiento.
- ✓ La promoción.
- ✓ El crecimiento.
- ✓ Desarrollo personal.

En la actualidad, las actividades están diseñadas únicamente con el propósito de hacer un seguimiento de las variables de "eficiencia y economía", ignorando los aspectos de creatividad laboral y de reto. Esto puede llevar a la pérdida de interés por parte de las personas que ejecuta un trabajo determinado, dando como resultado una

desmotivación, provocante de apatía, desinterés, ya que la empresa sólo está ofreciendo un lugar en el cual trabajar mecánicamente.

La motivación conductual de los empleados es profunda y estable, cuando producen la máxima satisfacción y rendimiento óptimo. Uno de los elementos más importantes de una organización son sus empleados, a través de ellos se puede lograr un desarrollo organizacional efectivo. La importancia práctica de este modelo es clara. No es necesario mejorar los factores higiénicos o de contextos para estar más satisfecho, pero si es necesario mejorar el trabajo y el contenido significativo de las tareas. En otras palabras, habría que estimular la motivación de los sujetos incrementando la responsabilidad de sus labores, permitiéndoles superar nuevos desafíos, concediéndoles mayor autonomía y aumentando el interés de las actividades de las que fueran responsables. En resumen, se trata de "enriquecer" los puestos a través del rediseño de las características del trabajo y de su contenido para permitir la satisfacción de las necesidades de orden superior.

1.2.19. MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

Hoy en día, muchas empresas, organizaciones, instituciones públicas o privadas no están satisfechas con el desempeño de sus empleados, manifiestan que no se sienten cómodos en su puesto de trabajo, cambian de trabajadores, al ver que realizan una deficiente productividad que perjudica las finanzas de una empresa.

Por otro lado, muchos trabajadores se quejan con sus jefes, diciendo que solo los ven como una fuente de dinero, una fuente real de emoción, afecto y necesidad de reconocimiento, esto se debe a una falta de motivación laboral por parte de la directiva

de la organización. En las personas la motivación engloba impulsos conscientes como inconscientes.

Esta motivación incluye aspectos que pueden provocar, mantener y dirigir hacia tus objetivos. Esto conduce a la satisfacción de nuestras necesidades (objetivo-acción).

"La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía." (Gómez y otros, 2012)

La motivación tiene muchos componentes y es un proceso adaptativo, incluido el dinamismo funcional que tiene como objetivo acrecentar los factores relacionados con la capacidad de un organismo para adaptarse a las condiciones ambientales.

La motivación laboral es el proceso más estudiado por la psicología laboral, con una creciente atención a las medidas económicas y al desarrollo de técnicas para mejorar o mantener los niveles de eficiencia laboral. La motivación tiene dos significados diferentes en la vida cotidiana:

- ✓ Las metas u objetivos que poseen en mente las personas.
- ✓ Los procesos mentales que ejecutan las personas para conseguir esos objetivos, las que incluye la toma de decisiones.

La teoría de la motivación adopta este enfoque. La motivación laboral es un constructor hipotético (Mitchell, TR y Daniels, D., 2003), es decir, el elemento constitutivo ficticio que no puede observarse ni medir, pero esta es esencial para la conducta, considerándose el principal determinante de la conducta laboral, agregado

la capacidad del empleado y sus limitaciones las cuales facilitan o dificultan la motivación laboral (Muchinsky, P.M., 2000).

Por lo tanto, Latham, G. y Pinder, C., (2005) sostienen que se trata de una serie de procesos psicológicos que surgen de la relación entre los trabajadores y el entorno laboral para motivarlos.

Algunos tratadistas se centran en motivar a las personas de acuerdo con sus necesidades, valores y personalidad. Otros se centran más en el entorno y las recompensas. Es decir, las motivaciones internas y externas, teniendo motivaciones diferentes para trabajar en cada persona, por lo que las razones para motivar el trabajo también son diferentes y pueden existir las siguientes razones:

- ✓ Ingresos
- ✓ Actividad y estimulación
- ✓ Contactos sociales
- ✓ Auto-realización y auto-actualización

Pinder, C.C., (1998) habla sobre la motivación laboral como un *“sistema de fuerzas internas y externas que inician comportamientos relacionados con el trabajo y determinan su forma, dirección, intensidad y persistencia”*.

Estas fuerzas son el producto de un conjunto de necesidades motivacionales, impulsos, instintos y factores que se generan en conexión con la motivación, llamados desencadenantes o activación. La orientación relacionada con las actividades empresariales está dirigida al nivel de energía, acción y compromiso de los empleados. La intensidad está relacionada con la cantidad de motivación que una persona ponga en ella, quien desarrolla y acumula durante una actividad, y depende según del entusiasmo en el grado de la capacidad de energía física y psicológica. La persistencia,

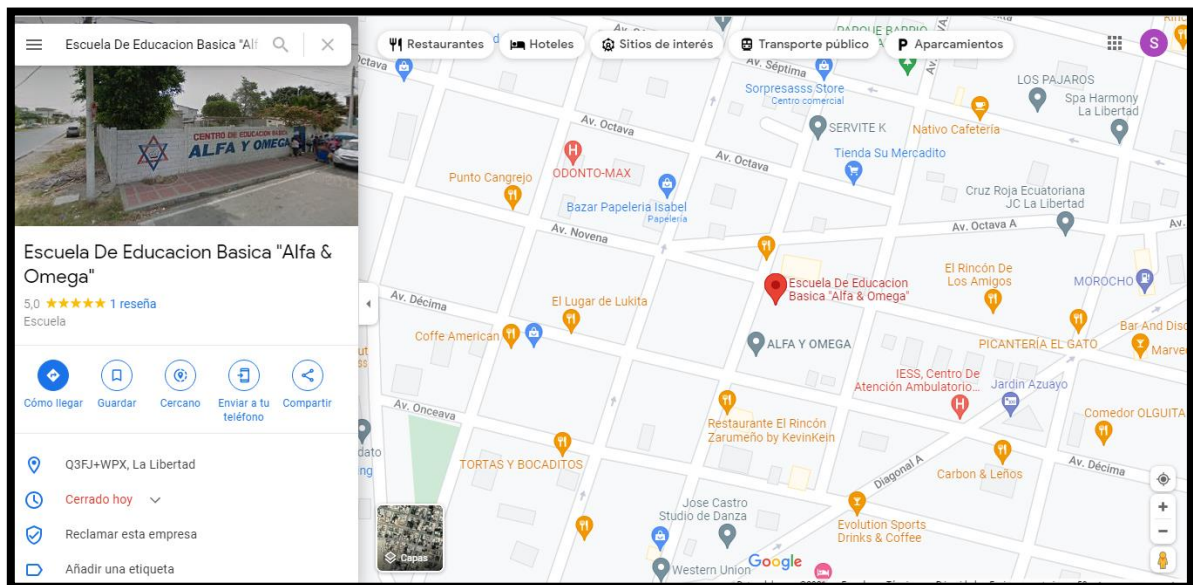
es decir por cuanto tiempo mantiene la energía, intensidad y dirección a lo largo del trabajo.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Contexto de la Investigación

El desarrollo del siguiente estudio, se estableció en el cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, ubicado en la región Costa, en el perfil costanero sur del Ecuador, siendo pertinente identificar la ubicación satelital de la Unidad de Educación Básica Alfa y Omega, con sus respectivos límites en cuanto a avenidas y calles, descritas en la siguiente figura:

Figura 6. Mapa de ubicación geográfica de la Unidad Educativa en análisis.



Fuente: Tomado de Google Maps, Geolocalización satelital, 2021.

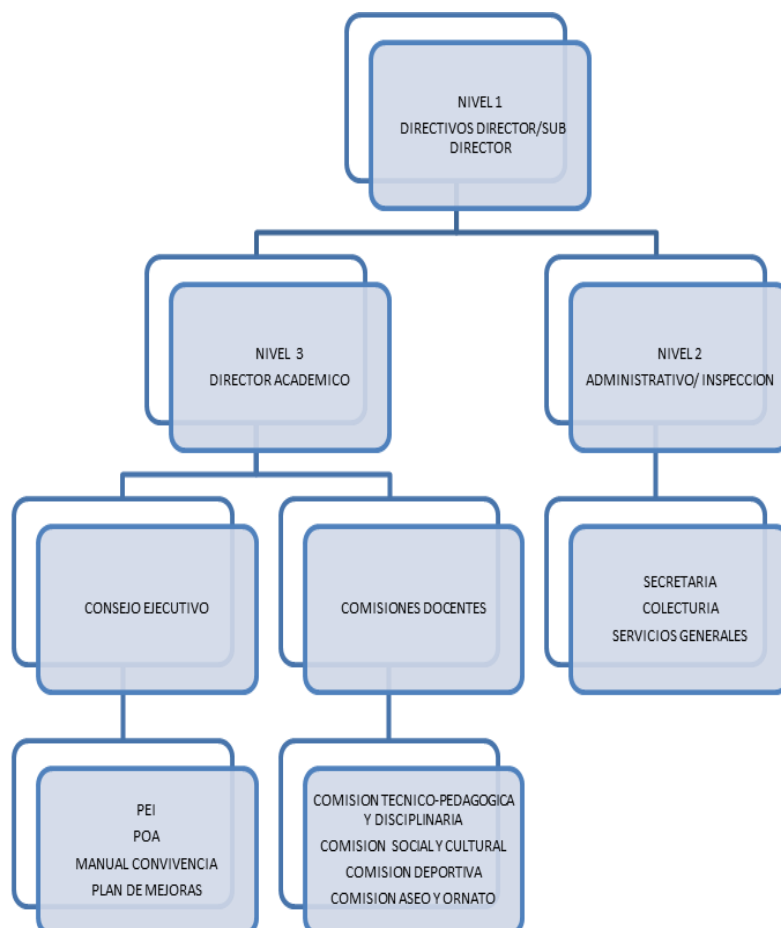
La Unidad Educativa Alfa y Omega se encuentra ubicada en el Barrio San Francisco; cuenta con una planta docente de 30 profesores, desde el Nivel de Inicial 1 hasta el Nivel Décimo de Educación Básica. Adicionalmente a las asignaturas del

pénsum académico del Ministerio de Educación, también se imparten Inglés e Informática.

En la parte organizativa cuenta con tres niveles de jerarquía:

- A) Directivos generales de la Institución,
- B) Directivos académicos y administrativos,
- C) Personal docente y administrativo, cuyas funciones están determinadas por la propia LOEI y el Reglamento Institucional y las disposiciones emanadas del Distrito Educativo.

Figura 7. Niveles de jerarquía de la Unidad de Educación Básica Alfa y Omega



Fuente: Unidad de Educación Básica Alfa y Omega / Elaboración propia, 2021

PEI: Plan Educativo Institucional

POA: Plan Operativo Anual

2.2. Tipo y alcance de la Investigación

El tipo de investigación transaccional o transversal fue escogido para desarrollar el tema investigado, puesto que era necesario realizar la observación y el registro de datos de las variables propuestas en un momento único en el tiempo, como si se tratara de una fotografía de la población interviniente, para así extraer las conclusiones acerca del problema planteado; razones suficientes para que resultara imposible aplicar un tipo de investigación longitudinal. A fin de que exista coherencia entre los objetivos planteados y el alcance de la investigación, se determinó un diseño de alcance descriptivo correlacional, por cuanto se admiten predicciones y su finalidad es describir variables determinando el nivel de incidencia.

Para poder darle el sentido racional a la investigación mediante el análisis y la síntesis del tema planteado, ha sido preciso aplicar el método inductivo-deductivo, porque de las observaciones específicas y sistemáticas realizadas a la población involucrada, se ha procedido a realizar generalizaciones más amplias, logrando la formulación de una conclusión general. Se han utilizado también metodologías histórico - estadísticas.

En relación a las variables del tema de investigación, se determinaron dos: la carga laboral y el desempeño docente

2.3 Población y muestra

La población como lo determina, Méndez, (2014) es un todo del área en la que se centra un problema o un fenómeno en estudio, por medio de la población se puede determinar los indicadores de necesidad que se requieren. En este sentido, la población

que se ha identificado es la comunidad docente de la Unidad de Educación Básica Alfa y Omega cuyo universo son 30 docentes desglosados de la siguiente manera:

Tabla 2. Población y muestra de la Unidad de Educación Básica Alfa y Omega.

| No. | Nivel | Año | Docentes |
|-----|----------------------------|-----|----------|
| 1 | Educación Inicial | 1 | 2 |
| 2 | Educación Inicial | 2 | 2 |
| 3 | Educación Básica Elemental | 1 | 2 |
| 4 | Educación Básica Elemental | 2 | 2 |
| 5 | Educación Básica Elemental | 3 | 2 |
| 6 | Educación Básica Media | 4 | 2 |
| 7 | Educación Básica Media | 5 | 2 |
| 8 | Educación Básica Media | 6 | 2 |
| 9 | Educación Básica Media | 7 | 2 |
| 10 | Educación Básico Superior | 8 | 4 |
| 11 | Educación Básico Superior | 9 | 4 |
| 12 | Educación Básico Superior | 10 | 4 |
| | Total | | 30 |

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Criterios para seleccionar al personal docente

En este caso la población escogida es el total del universo dado al bajo número de docentes, es decir 30 personas:

- Educación Inicial: 4 docentes parvularios.
- Educación Básica Elemental: 6 docentes Licenciados en Educación Básica.
- Educación Básica Media: 8 docentes Licenciados en Educación Básica.
- Educación Básica Superior: 12 Licenciados en Educación Básica.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para lograr la recolección de datos, se utilizaron las encuestas que permitieron conseguir datos porcentuales y estadística de aspectos cualitativos y cuantitativos, a fin de obtener la comprobación o improbación de las hipótesis planteadas.

Se aplicaron las encuestas a todo el personal docente de los diferentes niveles, desde inicial, educación media, básica y superior, cuya información en cuanto a carga laboral, actividades que realizan cada uno de ellos, y nivel de afectación que sufren en su desempeño docente, sería a consecuencia del excesivo trabajo, ocasionado por el cambio de métodos y técnicas que con la pandemia del COVID-19 se tuvieron que implementar en el sistema educativo, ocasionando el aumento exponencial del tiempo destinado a las actividades académicas y el incremento de las exigencias por parte de los directivos.

La aplicación de la encuesta con fines investigativos fue debidamente autorizada por el personal docente de la Unidad de Educación Básica Alfa y Omega. El mencionado instrumento de tipo cuestionario fue realizado en Google Forms (Ver anexo x), y enviado a los docentes mediante su línea de Whatsapp, debido a la situación de la pandemia, que exige distanciamiento social.

Se precisa considerar que para el desarrollo de la investigación se procedió a elaborar dos tipos de cuestionarios, el primero aplicado en cuanto al impacto de la carga laboral, donde se indagaron las variables referentes a la autonomía para la realización de tareas, esfuerzo mental, el horario de trabajo, bienestar laboral por parte de las autoridades, nivel de carga laboral, afectación de la excesiva carga laboral, las

repercusiones en cuanto a enfermedades, ambiente laboral, evaluación permanente y los estímulos e incentivos que reciben.

El segundo, basado en los parámetros de Evaluación de Desempeño del Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, instrumento que consta de 25 ítems con ponderaciones cuantitativas en escala de 1 a 5; con las siguientes valoraciones: 1 Nunca, 2 Rara vez, 3 Algunas veces, 4 Frecuentemente y 5 Siempre.

El instrumento de evaluación tiene por objeto de identificar el nivel de desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, donde se establecen las dimensiones abordadas como Sociabilidad Pedagógica, Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Desarrollo Emocional, Aplicaciones de Normas y Reglamentos y Clima de Trabajo.

Tabla 3. Variables en los Parámetros de Evaluación de Desempeño, (MINEDUC)

| No. | Denominación | Ítems |
|------------|--------------------------------------|--------------|
| 1 | Sociabilidad Pedagógica | 5 |
| 2 | Habilidades Pedagógicas y Didácticas | 5 |
| 3 | Desarrollo Emocional | 5 |
| 4 | Aplicaciones de Normas y Reglamentos | 5 |
| 5 | Clima de Trabajo | 5 |
| | TOTAL | 25 |

Fuente: Basado en Parámetros de Evaluación de Desempeño (MINEDUC)/Elaboración propia, 2020

La evaluación de desempeño permitirá determinar las falencias en cuanto a los parámetros que el Ministerio de Educación evalúa a los docentes a nivel nacional.

Variable 1: Carga laboral (independiente)

Cuestionario de Identificación de Incidencia de la carga laboral (15 Ítems).

Variable 2: Desempeño laboral docente (dependiente)

Cuestionario de Evaluación de desempeño (MINEDUC), 2020 (25 Ítems).

2.5 Procesamiento de la Información

Para el respectivo análisis se utilizó tanto la herramienta de Google Forms para recibir las respuestas de cada docente tanto de manera porcentual en gráficos de pasteles y el cálculo estadístico mediante el software empleado fue Microsoft Excel, que permitieron determinar el nivel de confiabilidad del instrumento aplicado y de esa manera comprobar la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación.

Eso facilitó el manejo de los datos y su proceso de análisis en cuanto a las tablas de frecuencia, relacionados a porcentajes para medir el nivel de respuesta referentes a Sociabilidad Pedagógica, Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Desarrollo Emocional, Aplicaciones de Normas y Reglamentos y Clima de Trabajo, con el objetivo de valorar los mismos.

Adicional a ello, se realizaron los histogramas para representar el comportamiento y los promedios de respuestas de los docentes respecto a la evaluación de desempeño y en relación a las dimensiones de las variables.

El procesamiento que se empleó para el respectivo análisis de datos es:

- Recolección de la información de las variables a través de cuestionarios.
- Ingreso de los datos al software seleccionado (Microsoft Excel).
- Realizar el análisis de la conversión-transformación realizada por el software sobre los datos ingresados.
- Obtener informes, estadísticos descriptivos, tablas.
- Comparación de medición por Baremos.
- Análisis de confiabilidad de instrumentos por el Cálculo de Alfa de Cronbach.

- Obtención de correlaciones de las variables.
- Análisis de Baremo de los resultados de las encuestas.

2.6 Correlación de Ítem-Variable

2.6.1 Baremo para analizar los datos

Se procedió a desarrollar un baremo de rangos de medición de escalas para calificar las dimensiones en cuanto a los Parámetros de Evaluación de Desempeño, dado a que por medio de este cálculo se evidencia el nivel de escala que se ha hallado en los resultados e interpretarlos de manera rápida. A continuación, se detalla el baremo con el rango establecido:

Tabla 4. Baremo para analizar los resultados

| Dimensión | Criterio de evaluación | Calificación de Baremo |
|-----------|--------------------------------------|------------------------|
| D1 | Sociabilidad Pedagógica | Alto |
| D2 | Habilidades pedagógicas y didácticas | Alto |
| D3 | Desarrollo emocional | Bajo |
| D4 | Aplicaciones de normas y reglamentos | Medio |
| D5 | Clima de trabajo | Medio |

Fuente: Basado en Cuestionario de Evaluación de desempeño (MINEDUC), 2020. / Elaboración propia 2021.

2.7 Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para encontrar la validez de los instrumentos, se realizó el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach aplicando la siguiente formula:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right)$$

Donde:

α (alfa)

K(número de ítems)

V_i (varianza de cada ítem)

El Coeficiente Alfa de Cronbach V_t (varianza total)

obtenido se comparó con la escala de rangos establecida dentro de la siguiente escala.

Tabla 5. Rangos de confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach.

| Rangos | Magnitud |
|-------------|----------|
| 0.81 a 1.00 | Muy Alta |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.01 0 0.20 | Muy baja |

Fuente. Elaboración propia, 2021.

2.7.1 Confiabilidad de Cuestionario de Identificación de Incidencia de la carga laboral.

A continuación, se presenta el cálculo de confiabilidad del coeficiente Alfa de

| | Descripción | Valores |
|--|--------------------------------|---------|
| $\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right)$ Cronbach; | α (alfa)= | 0.83 |
| | K(número de ítems)= | 19 |
| | V_i (varianza de cada ítem)= | 29,41 |
| | V_t (varianza total)= | 143,75 |

En tal sentido, el coeficiente de Cronbach obtenido es de 0.83 lo que lo ubica en rango de magnitud Muy alta, con esto se afirma la confiabilidad del instrumento utilizado para identificar la incidencia en lo que respecta a la carga laboral.

2.7.2 Confiabilidad de Cuestionario de Autoevaluación de Desempeño Laboral

La confiabilidad del cuestionario de Autoevaluación de Desempeño Laboral Docente se midió a partir del Coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se muestran a continuación.

| Descripción | Valores |
|----------------------------|-------------|
| α (alfa)= | 0.96 |
| K(número de ítems)= | 25 |
| Vi(varianza de cada ítem)= | 24,43 |
| Vt(varianza total)= | 319,51 |

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right)$$

De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación del Coeficiente de Cronbach se obtuvo 0.96 lo que ubica dicho resultado en un rango de magnitud Muy alta, según la escala de medición.

2.8 Coeficiente de Correlación de Pearson

Con dichos valores se procedió a obtener el coeficiente de correlación de Pearson; Donde; r_{XY} ; representa el coeficiente de Pearson, “x” variable número uno, “y” variable número dos, “zx”: desviación estándar de la variable uno, “zy”: es la desviación estándar de la variable dos y “N” es número de datos.

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Para la obtención de los resultados se tomó en cuenta la interpretación que sugiere Hernández (2014) y que se adjunta a continuación:

.

Interpretación

| | |
|--------------|--|
| -0.9 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.5 | Correlación negativa media |
| -0.25 | Correlación negativa débil |
| -0.1 | Correlación negativa muy débil |
| 0 | No existe correlación alguna entre las variables |
| +0.1 | Correlación positiva muy débil |
| +0.25 | Correlación positiva débil |
| +0.5 | Correlación positiva media |
| +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.9 | Correlación positiva muy fuerte |
| 1 | Correlación positiva perfecta |

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de haber analizado y detallado los procedimientos que se aplicaron en la investigación, se establecen los resultados en el mismo orden cronológico que se desglosó en la metodología.

3.1 Análisis de la incidencia de la carga laboral

Los resultados que se presentan, aplicados a 30 docentes, que participaron con sus puntos de vistas en cuanto a las interrogantes determinadas en una escala de Likert, valoradas en las siguientes mediciones con asignación numérica para establecer los promedios pertinentes como:

Totalmente en desacuerdo (1)

Casi en desacuerdo (2)

En desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

En la tabla N. 6 se establecen los resultados en cuanto a los parámetros de investigación sobre la carga laboral, con sus respectivos promedios totales obtenidos

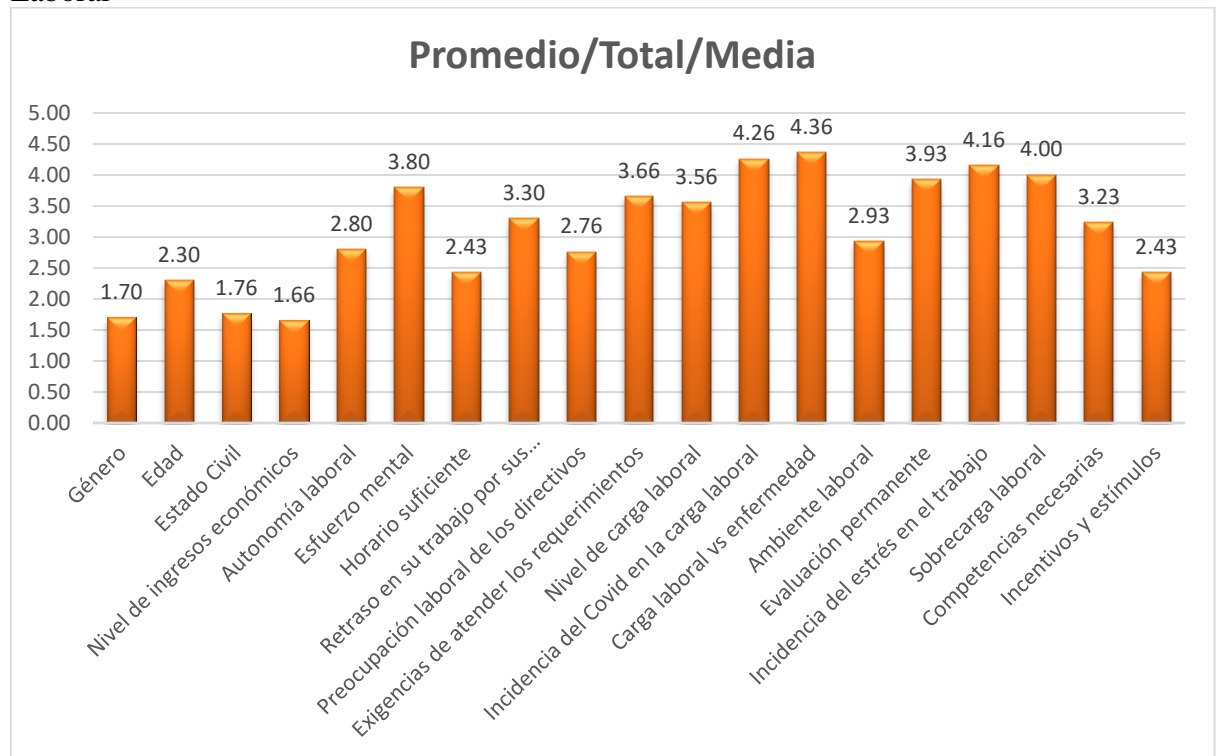
en la correlación que existe entre los 30 docentes y las preguntas, lo que permite ponderar el ítem de evaluación que sobresale en el trabajo de investigación. Se utilizó el cálculo de la media para establecer datos más reales a la percepción del número de colaboradores.

Tabla 6. Resultados Generales de los Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral.

| N.- | Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral | Promedio/Total/Media |
|------------|--|-----------------------------|
| 1 | Género | 1.70 |
| 2 | Edad | 2.3 |
| 3 | Estado Civil | 1.76 |
| 4 | Nivel de ingresos económicos | 1.66 |
| 5 | Autonomía laboral | 2.80 |
| 6 | Esfuerzo mental | 3.80 |
| 7 | Horario suficiente | 2.43 |
| 8 | Retraso en su trabajo por sus compañeros | 3.30 |
| 9 | Preocupación laboral de los directivos | 2.76 |
| 10 | Exigencias de atender los requerimientos | 3.66 |
| 11 | Nivel de carga laboral | 3.56 |
| 12 | Incidencia del Covid en la carga laboral | 4.26 |
| 13 | Carga laboral vs enfermedad | 4.36 |
| 14 | Ambiente laboral | 2.93 |
| 15 | Evaluación permanente | 3.93 |
| 16 | Incidencia del estrés en el trabajo | 4.16 |
| 17 | Sobrecarga laboral | 4.00 |
| 18 | Competencias necesarias | 3.23 |
| 19 | Incentivos y estímulos | 2.43 |

Fuente: Resultados Generales de los Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral

Figura 8. Resultados generales de los Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral



Fuente: Resultados Generales de los Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral/Elaboración propia, 2021

Desde un enfoque general, se puede observar que existen parámetros de evaluación sobre la carga laboral que merecen ser analizados por presentar un promedio/media en cuanto a la incidencia sobre el desempeño como son:

- ✚ Esfuerzo mental.
- ✚ Exigencias de atender requerimientos.
- ✚ Nivel de carga laboral.
- ✚ Incidencia del Covid en la carga laboral.
- ✚ Carga laboral y su afectación en las enfermedades.
- ✚ Incidencia del estrés en el trabajo.
- ✚ Sobrecarga laboral.

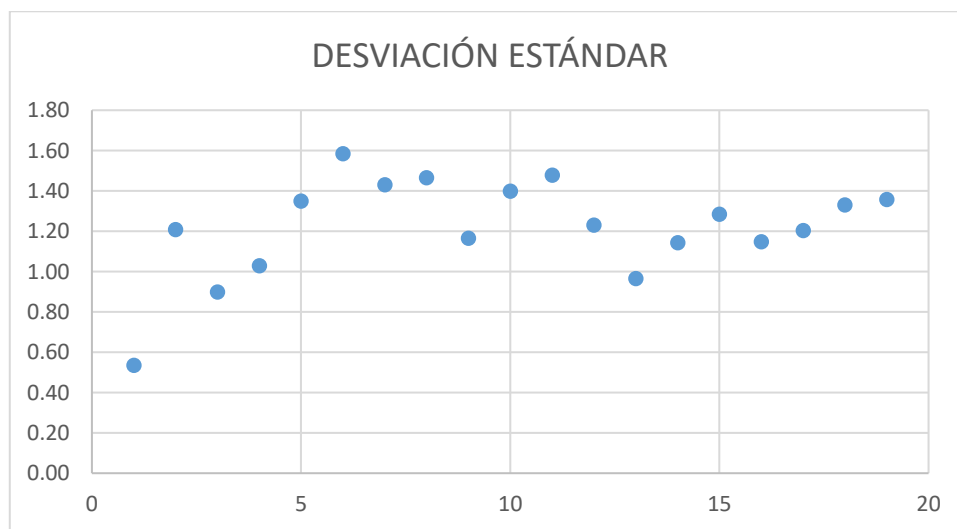
En cuanto a la desviación estándar, es importante conocer cuáles son los datos que están más dispersos, en relación a la media, representado en el siguiente cuadro:

Tabla 7. Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral.

| Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral | Desviación estándar |
|---|---------------------|
| Género | 0,53 |
| Edad | 1,21 |
| Estado Civil | 0,90 |
| Nivel de ingresos económicos | 1,03 |
| Autonomía laboral | 1,35 |
| Esfuerzo mental | 1,58 |
| Horario suficiente | 1,43 |
| Retraso en su trabajo por sus compañeros | 1,47 |
| Preocupación laboral de los directivos | 1,17 |
| Exigencias de atender los requerimientos | 1,40 |
| Nivel de carga laboral | 1,48 |
| Incidencia del Covid en la carga laboral | 1,23 |
| Carga laboral vs enfermedad | 0,96 |
| Ambiente laboral | 1,14 |
| Evaluación permanente | 1,28 |
| Incidencia del estrés en el trabajo | 1,15 |
| Sobrecarga laboral | 1,20 |
| Competencias necesarias | 1,33 |
| Incentivos y estímulos | 1,36 |

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 9. Desviación estándar de los Parámetros de Evaluación sobre la Carga Laboral.



Fuente: Elaboración propia, 2021.

3.2 Análisis del desempeño laboral en los docentes

En esta sección se considera el análisis pertinente en cuanto a la Evaluación del Desempeño Docente, de acuerdo al Cuestionario de Evaluación que el Ministerio de Educación, (2020) establece. Se aplicó a los 30 docentes, descritos en el marco metodológico, con una encuesta de 25 ítems, divididos en cinco dimensiones ponderados con la siguiente escala correspondiente con su valoración:

1. Nunca
2. Rara vez
3. Algunas veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

Para la recolección de la información de los datos, se enviaron los cuestionarios con la utilización de medios electrónicos por medio del WhatsApp, dado a que se mantiene la modalidad de teletrabajo, provocada a raíz de la pandemia del Covid 19. A continuación, se presenta la Tabla 8 con los resultados obtenidos de manera general en cuanto a las dimensiones abordadas para esta investigación:

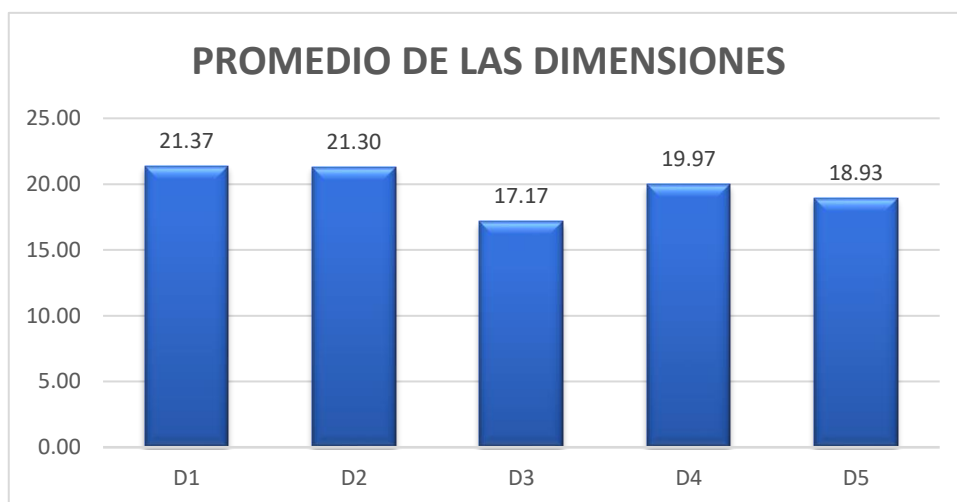
Tabla 8. Resultados generales de las Dimensiones de la Evaluación de Desempeño Docente.

| ÍTEM | DESCRIPCIÓN DE LAS DIMENSIONES | PROMEDIO/MEDIA |
|------|--------------------------------------|----------------|
| D1 | Sociabilidades pedagógicas | 21,37 |
| D2 | Habilidades pedagógicas y didácticas | 21,30 |
| D3 | Desarrollo emocional | 17,17 |
| D4 | Aplicaciones de normas y reglamentos | 19,97 |
| D5 | Clima de trabajo | 18,93 |

Fuente: Elaboración propia, 2021

Con los datos obtenidos de la Tabla 8 sobre los resultados de las Dimensiones de la Evaluación de Desempeño Docente en relación al cálculo promedio, se pudo evidenciar que la mayor media las tiene las dimensiones 1 y 2, en este caso es D1 (Sociabilidades pedagógicas) y el D2 (Habilidades pedagógicas y didácticas), lo que demuestra variaciones bajas en las otras dimensiones, como D3 (Desarrollo emocional), D4 (Aplicaciones de normas y reglamentos) y D5 (Clima de trabajo).

Figura 10. Promedio de las dimensiones de la Evaluación de Desempeño Docente.



Fuente: *Elaboración propia, 2021*

En la figura 10 se puede observar la variación que existe en la forma de percibir las dimensiones que incurren en la evaluación del desempeño docente con respecto a la media, determinando que las dimensiones bajas tienen estrecha relación con los factores de incidencia en cuanto a lo que depende el clima laboral dentro de la entidad educativa como es Alfa y Omega.

3.2.1 D1: Sociabilidad pedagógica

A continuación, se detallan los parámetros que se abordaron en cada dimensión:

Tabla 9. Valores promedio en Sociabilidad pedagógica

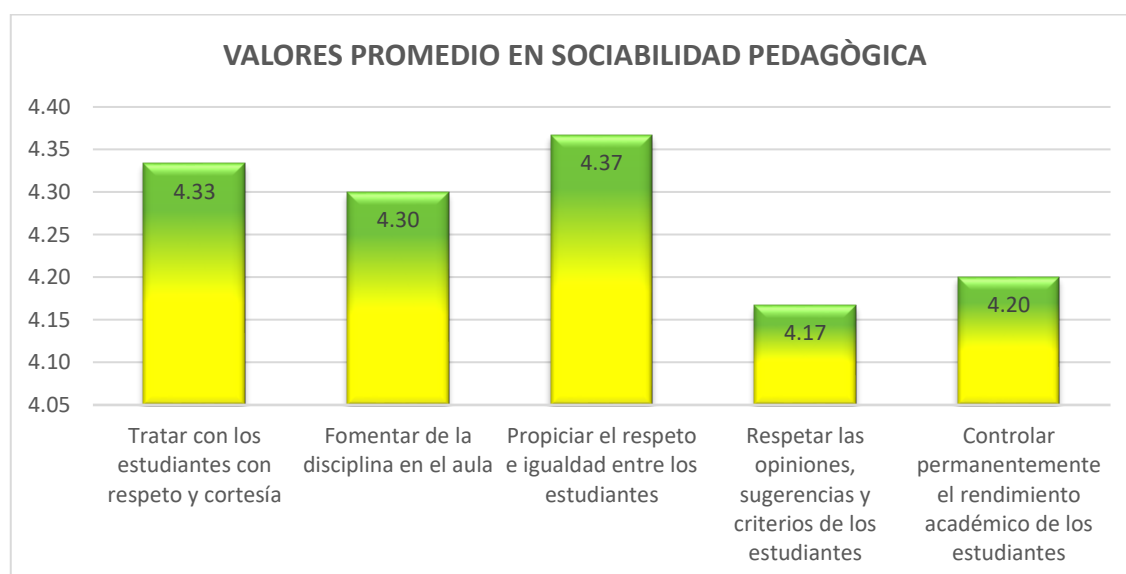
| VALORES PROMEDIO EN SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA | |
|---|------|
| Tratar con los estudiantes con respeto y cortesía | 4,33 |
| Fomentar la disciplina en el aula | 4,30 |
| Propiciar el respeto e igualdad entre los estudiantes | 4,37 |
| Respetar las opiniones, sugerencias y criterios de los estudiantes | 4,17 |
| Controlar permanentemente el rendimiento académico de los estudiantes | 4,20 |

Fuente: Elaboración propia, 2021.

En relación a la tabla 9 se puede observar que dentro de los 5 ítems que se evaluó en cuanto a la Sociabilidad Pedagógica, existe un promedio alto, dado a que la escala de evaluación se ubicaba desde 1 a 5, lo que en esa dimensión existen un buen resultado en cuanto a adaptarse a la demanda pedagógica y por ende a trabajar social en función de su desempeño docente.

En la figura 11 se puede observar de manera gráfica que los cinco ítems superan más de 4 el promedio sobre una escala de 5, lo que se puede determinar aceptable en cuanto al desempeño que tienen los docentes de la Unidad de Educación Básica Alfa y Omega en relación al trato que tienen con los estudiantes, propiciar la igualdad entre los estudiantes y el respeto de criterios y opiniones de su grupo, además de controlar de manera permanente el rendimiento académico de los estudiantes como uno de los indicadores de evaluación relevante, dado a que solo así el docente puede cumplir con su desempeño dentro de las aulas.

Figura 11. Valores promedios en Sociabilidad pedagógica



Fuente: Elaboración propia, 2021

3.2.2 D2: Habilidades pedagógicas y didácticas

En cuanto al apartado con relación a las habilidades pedagógicas y didácticas, en la tabla 10 se puede evidenciar que existe un alto porcentaje en relación a la escala de techo que es 5, lo que se determina aceptable en cuanto a las destrezas que tienen los docentes en la Unidad Educativa, lo que garantiza de manera satisfactoria el desempeño docente alineado a la demanda didáctica que se requiere.

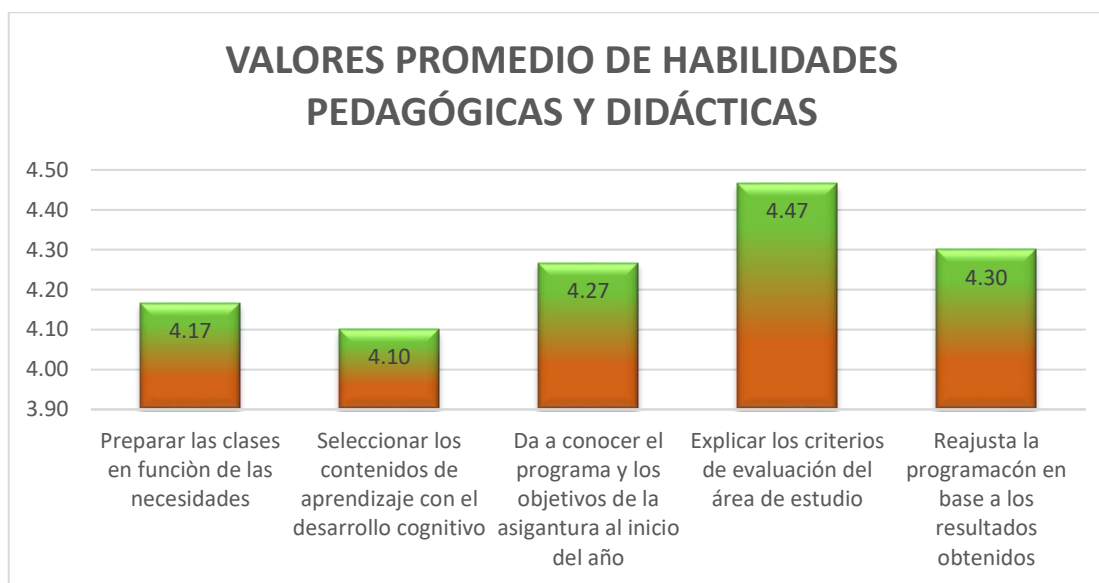
Tabla 10. Valores promedio de Habilidades pedagógicas y didácticas

| VALORES PROMEDIO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS | |
|---|------|
| Preparar las clases en función de las necesidades | 4,17 |
| Seleccionar los contenidos de aprendizaje con el desarrollo cognitivo | 4,10 |
| Da a conocer el programa y los objetivos de la asignatura al inicio del año | 4,27 |
| Explicar los criterios de evaluación del área de estudio | 4,47 |
| Reajusta la programación en base a los resultados obtenidos | 4,30 |

Fuente: Elaboración propia, 2021

La figura 12 muestra los valores promedio de Habilidades Pedagógicas y Didácticas donde resalta la explicación de los criterios de educación en el área de estudio, lo que incide de manera significativa en cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Figura 12. Valores promedios de Habilidades Pedagógicas y Didácticas



Fuente: Elaboración propia, 2021

3.2.3 D3: Desarrollo emocional

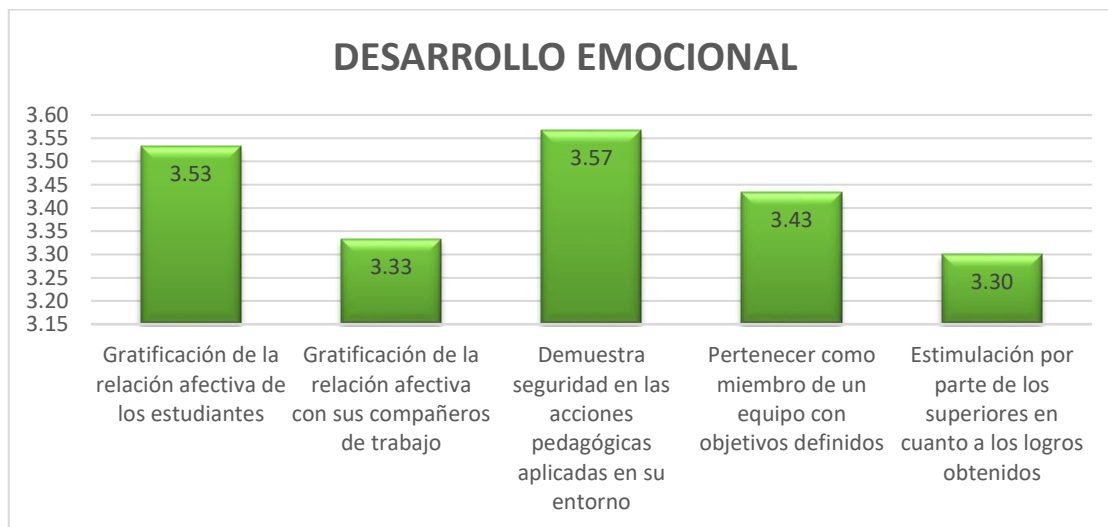
En cuanto a la Dimensión de los parámetros de evaluación de Desempeño Docente, en cuanto al Desarrollo emocional, se puede determinar que el promedio es medio, en comparación con las dimensiones anteriores.

Tabla 11. Valores promedio de Desarrollo Emocional

| DESARROLLO EMOCIONAL | |
|---|------|
| Gratificación de la relación afectiva de los estudiantes | 3,53 |
| Gratificación de la relación afectiva con sus compañeros de trabajo | 3,33 |
| Demuestra seguridad en las acciones pedagógicas aplicadas en su entorno | 3,57 |
| Pertenecer como miembro de un equipo con objetivos definidos | 3,43 |
| Estimulación por parte de los superiores en cuanto a los logros obtenidos | 3,30 |

Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 13. Valores promedio de Desarrollo Emocional



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Se observa en la figura 13 que, aunque a nivel general los promedios son bajos, en cuanto a la Gratificación de la relación afectiva con sus compañeros de trabajo y la Estimulación por parte de los superiores en cuanto a los logros obtenidos presentan los promedios más bajos que el resto, lo que se puede determinar como una incidencia en relación a la parte emocional que es vital en los docentes para cumplir su rol docente con entusiasmo y eficiencia.

3.2.4 D4: Aplicación de normas y reglamentos

En cuanto a la aplicación de normas y reglamentos, se existe un promedio general alto, donde se puede identificar el fiel cumplimiento en cuanto a los procesos de planificación, normas académicas, y el desarrollo de los planes anuales y de unidad didáctica que son elementos esenciales para un proceso de enseñanza-aprendizaje con excelencia.

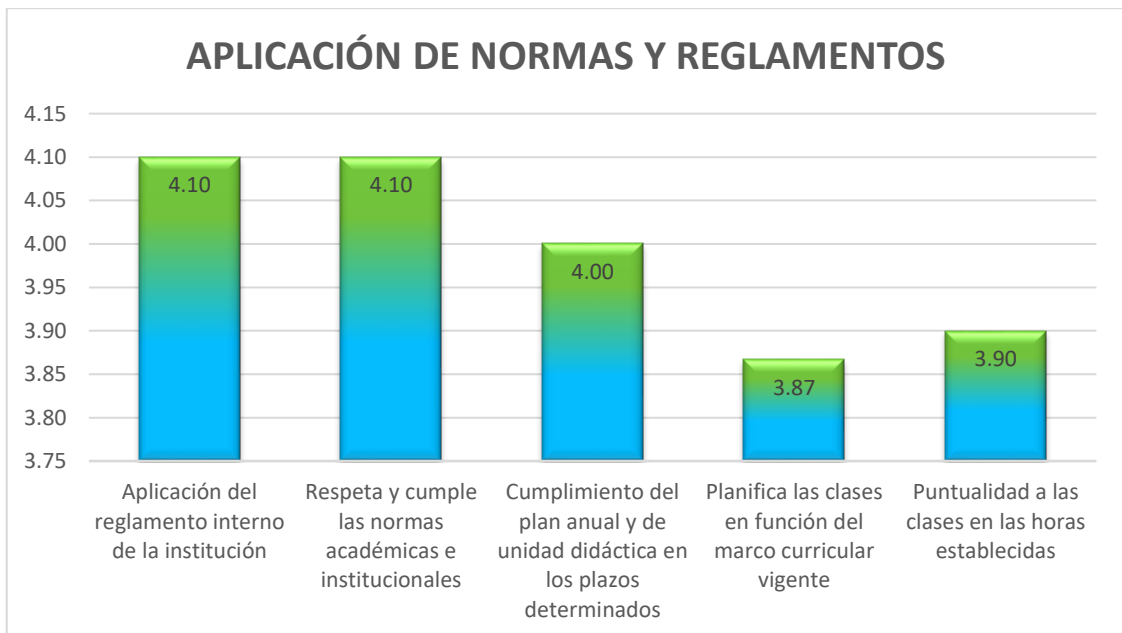
Tabla 12. Valores promedio de Aplicación de Normas y Reglamentos

| APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS | |
|--|------|
| Aplicación del reglamento interno de la institución | 4,10 |
| Respeto y cumple las normas académicas e institucionales | 4,10 |
| Cumplimiento del plan anual y de unidad didáctica en los plazos determinados | 4,00 |
| Planifica las clases en función del marco curricular vigente | 3,87 |
| Puntualidad a las clases en las horas establecidas | 3,90 |

Fuente: Elaboración propia, 2021

La figura 14 muestra claramente los indicadores de esta dimensión que tienen un promedio alto, en este caso es la Aplicación del reglamento interno de la institución y Respeto y cumple las normas académicas e institucionales, demostrando la responsabilidad que tienen los docentes en relación a las normativas y reglamentos.

Figura 14. Valores promedios de Aplicación y Reglamentos



Fuente: Elaboración propia, 2021

3.2.5 D5: Clima de trabajo

En relación a esta dimensión de Clima de Trabajo, se puede apreciar en cuanto al promedio general, es medio, dado a que en algunos ítems representa un promedio alto, pero en su mayoría su promedio es medio, lo que se puede determinar que en ciertas áreas contribuye de manera significativa a un ambiente laboral, y ello propicia que tengan resultados positivos en cuanto a su desempeño docente.

Por ejemplo, en relación a la búsqueda de espacios y tiempos para mejorar la comunicación entre compañeros, el promedio es alto, lo que refiere un ambiente laboral eficiente, para que el desempeño sea el adecuado, más bien se presentan promedios bajos en cuanto a la propuesta de alternativas para el manejo de conflictos, y la falta de motivaciones con los compañeros del área o curso.

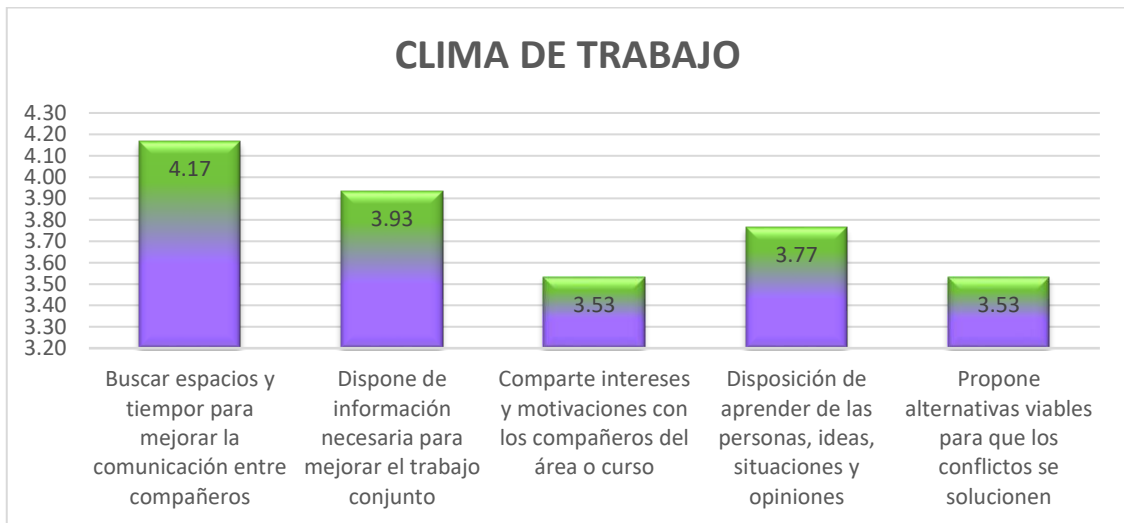
Tabla 13. Valores promedios de Clima de Trabajo

| CLIMA DE TRABAJO | |
|---|------|
| Buscar espacios y tiempos para mejorar la comunicación entre compañeros | 4,17 |
| Dispone de información necesaria para mejorar el trabajo conjunto | 3,93 |
| Comparte intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso | 3,53 |
| Disposición de aprender de las personas, ideas, situaciones y opiniones | 3,77 |
| Propone alternativas viables para que los conflictos se solucionen | 3,53 |

Fuente: Elaboración propia, 2021

En la figura 15 se puede identificar de manera gráfica el análisis respectivo en cuanto a los aspectos que inciden en un ambiente laboral eficiente.

Figura 15. Valores promedio de Clima de trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2021.

3.3 Análisis de Correlación Carga Laboral Excesiva-Desempeño laboral docente

En este apartado se establece un análisis general de los resultados promedios de las dos variables, en este caso son Carga laboral y Desempeño Docente, seguidos del análisis correlacional como es el cálculo de la desviación estándar y el coeficiente de correlación de Pearson, para dar fiabilidad a la investigación.

Se precisa especificar que se ha considerado los valores promedio de los treinta docentes encuestados entre las dos variables, en tal aspecto se realizó un análisis estadístico en cuanto al Coeficiente de Correlación de Pearson y el Coeficiente de Determinación.

A continuación, se detalla en la tabla 14 los resultados promedios obtenidos:

Tabla 14. Promedio General de Carga Laboral y Desempeño Docente

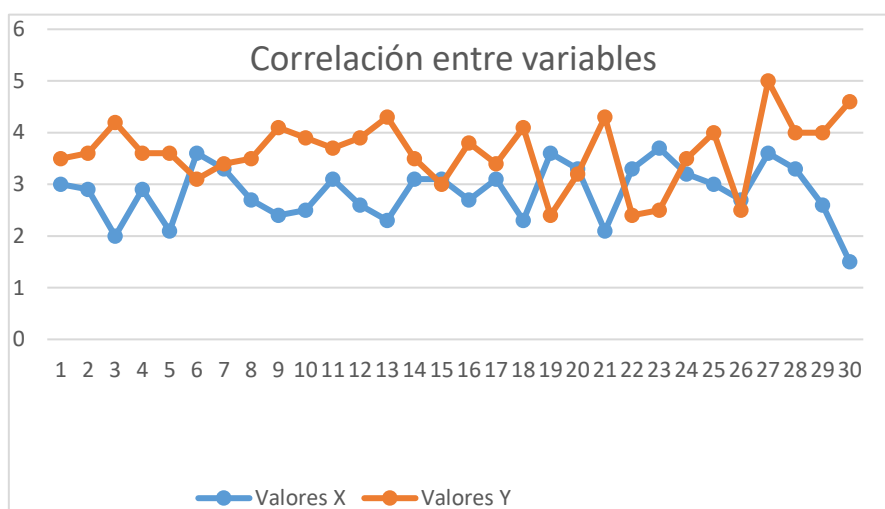
| PARTICIPANTES | CARGA LABORAL | DESEMPEÑO DOCENTE |
|----------------------------|----------------------|--------------------------|
| Encuesta 1 | 3,000 | 3,52 |
| Encuesta 2 | 2,947 | 3,68 |
| Encuesta 3 | 2,053 | 4,20 |
| Encuesta 4 | 2,947 | 3,64 |
| Encuesta 5 | 2,105 | 3,64 |
| Encuesta 6 | 3,632 | 3,12 |
| Encuesta 7 | 3,368 | 3,40 |
| Encuesta 8 | 2,789 | 3,56 |
| Encuesta 9 | 2,421 | 4,16 |
| Encuesta 10 | 2,579 | 3,92 |
| Encuesta 11 | 3,105 | 3,76 |
| Encuesta 12 | 2,632 | 3,92 |
| Encuesta 13 | 2,316 | 4,36 |
| Encuesta 14 | 3,105 | 3,56 |
| Encuesta 15 | 3,158 | 3,00 |
| Encuesta 16 | 2,737 | 3,84 |
| Encuesta 17 | 3,105 | 3,44 |
| Encuesta 18 | 2,316 | 4,12 |
| Encuesta 19 | 3,632 | 2,44 |
| Encuesta 20 | 3,316 | 3,28 |
| Encuesta 21 | 2,158 | 4,32 |
| Encuesta 22 | 3,316 | 2,40 |
| Encuesta 23 | 3,737 | 2,56 |
| Encuesta 24 | 3,263 | 3,56 |
| Encuesta 25 | 3,053 | 4,04 |
| Encuesta 26 | 2,789 | 2,56 |
| Encuesta 27 | 3,684 | 5,00 |
| Encuesta 28 | 3,316 | 4,00 |
| Encuesta 29 | 2,632 | 4,00 |
| Encuesta 30 | 1,526 | 4,64 |
| DESVIACIÓN ESTANDAR | 0,541 | 0,630 |

Fuente: Elaboración propia, 2021

Para obtener el Coeficiente de Correlación de Pearson, utilizamos la siguiente tabla:

Tabla 14.1 Correlación Pearson entre Carga Laboral y Desempeño Docente

| Docentes | Valores X | Valores Y |
|-----------------|-------------------|------------------|
| 1 | 3 | 3,5 |
| 2 | 2,9 | 3,6 |
| 3 | 2 | 4,2 |
| 4 | 2,9 | 3,6 |
| 5 | 2,1 | 3,6 |
| 6 | 3,6 | 3,1 |
| 7 | 3,3 | 3,4 |
| 8 | 2,7 | 3,5 |
| 9 | 2,4 | 4,1 |
| 10 | 2,5 | 3,9 |
| 11 | 3,1 | 3,7 |
| 12 | 2,6 | 3,9 |
| 13 | 2,3 | 4,3 |
| 14 | 3,1 | 3,5 |
| 15 | 3,1 | 3 |
| 16 | 2,7 | 3,8 |
| 17 | 3,1 | 3,4 |
| 18 | 2,3 | 4,1 |
| 19 | 3,6 | 2,4 |
| 20 | 3,3 | 3,2 |
| 21 | 2,1 | 4,3 |
| 22 | 3,3 | 2,4 |
| 23 | 3,7 | 2,5 |
| 24 | 3,2 | 3,5 |
| 25 | 3 | 4 |
| 26 | 2,7 | 2,5 |
| 27 | 3,6 | 5 |
| 28 | 3,3 | 4 |
| 29 | 2,6 | 4 |
| 30 | 1,5 | 4,6 |
| | $\Sigma 85,6$ | $\Sigma 108,6$ |
| media | 5,52258065 | 3,62 |



Seguido a ello, se presenta en la siguiente Tabla 15 los resultados del Coeficiente de Correlación y el Coeficiente de Determinación:

Tabla 15. Resultados generales del Coeficiente de Correlación y Coeficiente de Determinación.

| Participantes | Coeficiente De Correlación | Coeficiente De Determinación |
|---------------|----------------------------|------------------------------|
| 30 docentes | 0,542695644 | 0,15063987 |

Fuente: Elaboración propia, 2021

La correlación resultante entre la Carga Laboral y el Desempeño Docente es de 0,54, lo cual interpreta como Correlación Negativa Media.

CAPITULO IV. PROPUESTA

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE INDICADORES DEL DESEMPEÑO (ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA) PARA MEDIR LOS RESULTADOS DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

4.1 Introducción

El presente plan de acción manifiesta explícitamente la descripción de los Estándares de Calidad Educativa para mejorar el nivel de desempeño docente mediante el fortalecimiento del clima organizacional sin que se afecte el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Alfa y Omega” del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

Es importante considerar que los indicadores de desempeño están respaldados por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) que en su artículo 22, manifiesta que al organismo rector de la política educativa, en este caso el Ministerio de Educación, le corresponde definir los estándares e indicadores de calidad educativa que serán aplicados en las evaluaciones docentes realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Los estándares de calidad son descripciones de logros de aprendizajes para los docentes, y constituyen un referente de controlar, monitorear y orientar la acción de los actores del sistema educativo hacia la mejora continua y ofrecer los insumos pertinentes para la toma de decisiones en cuanto al propósito de alcanzar la calidad de los docentes.

El siguiente plan de acción está estructurado en las cuatro dimensiones como son a) desarrollo curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje, y d) compromiso ético.

4.2 Objetivos

4.2.1 Objetivo General

Implementar los estándares e indicadores de calidad educativa mediante un instrumento de evaluación aplicada a los docentes para mejorar el nivel de desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Alfa y Omega” del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

4.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los estándares e indicadores de calidad educativa para mejorar el nivel de desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Alfa y Omega”
- Seleccionar los estándares e indicadores de calidad educativa de acuerdo a la necesidad de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Alfa y Omega” del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.
- Elaborar los instrumentos de evaluación de los estándares e indicadores de calidad educativa para los docentes en la Escuela de Educación Básica “Alfa y Omega” del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

4.3 Implementación de Indicadores del Desempeño (Estándares de Calidad Educativa) para medir los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje.

La implementación de los Indicadores de los estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que permiten mejorar el aprendizaje de los estudiantes: a) desarrollo curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje, y d) compromiso ético.

4.3.1 Desarrollo curricular

Esta dimensión está compuesta por tres indicadores generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar: (1) dominar el área del saber que enseña, (2) comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y (3) comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

Tabla 16. Estándares generales y estándares específicos del Indicador de Desempeño Docente del Desarrollo Curricular

| ESTÁNDARES GENERALES | ESTÁNDARES ESPECÍFICOS |
|---|--|
| 1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña. | 1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña. 1.1.2. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras. 1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional. |
| 1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje. | 1.2.1. Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte. 1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza. 1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula. 1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada. |

| | |
|---|---|
| 1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional. | <p>1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.</p> <p>1.3.2. Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes</p> <p>1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.</p> |
|---|---|

Fuente: Elaboración propia, 2021

4.3.2 Desarrollo profesional

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza: (1) planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, (2) crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, (3) interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y (4) evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

Tabla 17. Estándares generales y estándares específicos del Indicador de Desempeño Docente del Desarrollo Profesional

| ESTÁNDARES GENERALES | ESTÁNDARES ESPECÍFICOS |
|---|--|
| 2.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | <p>2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.</p> <p>2.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.</p> <p>2.1.5. Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes.</p> <p>2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.</p> |
| <p>2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.</p> | <p>2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.</p> <p>2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.</p> <p>2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.</p> <p>2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.</p> <p>2.2.5. Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.</p> <p>2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.</p> |
| <p>2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.</p> | <p>2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.</p> <p>2.3.2. Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes.</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>2.3.3. Respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante.</p> <p>2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.</p> <p>2.3.5. Emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados.</p> <p>2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.</p> <p>2.3.7. Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios</p> |
| <p>2.4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.</p> | <p>2.4.1. Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante.</p> <p>2.4.2. Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.</p> <p>2.4.3. Evalúa los objetivos de aprendizaje que declara enseñar.</p> <p>2.4.4. Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias.</p> <p>2.4.5. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.</p> <p>2.4.6. Informa oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>2.4.7. Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados.</p> <p>2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.</p> |
|--|---|

Fuente: Elaboración propia, 2021.

4.3.3 Gestión del aprendizaje

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, (2) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y (3) reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

Tabla 18. Estándares generales y estándares específicos del Indicador de Desempeño Docente de la Gestión del Aprendizaje

| ESTÁNDARES GENERALES | ESTÁNDARES ESPECÍFICOS |
|--|---|
| 3.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber. | <p>3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>3.1.3. Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes.</p> <p>3.1.4. Aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa.</p> |
| <p>3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.</p> | <p>3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional. 3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional. 3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución. 3.2.4. Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes.</p> <p>3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.</p> <p>3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.</p> <p>3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> |
| <p>3.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.</p> | <p>3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.</p> <p>3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.</p> <p>3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.</p> <p>3.3.5. Adapta su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías.</p> <p>3.3.6. Demuestra tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio</p> |
|--|--|

Fuente: Elaboración propia, 2021.

4.3.4 Compromiso ético

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, (2) comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir, (3) enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y (4) comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

Tabla 18. Estándares generales y estándares específicos del Indicador de Desempeño Docente de la Gestión del Aprendizaje

| ESTÁNDARES GENERALES | ESTÁNDARES ESPECÍFICOS |
|----------------------|------------------------|
|----------------------|------------------------|

| | |
|--|---|
| <p>4.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.</p> | <p>4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>4.1.2. Comunica a sus estudiantes altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades.</p> <p>4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.</p> |
| <p>4.2. El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.</p> | <p>4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.</p> <p>4.2.2. Fomenta en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades.</p> <p>4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.</p> |
| <p>4.3. El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.</p> | <p>4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.</p> <p>4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.</p> <p>4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.</p> <p>4.3.5. Fomenta el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües.</p> <p>4.3.6. Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.</p> <p>4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.</p> <p>4.3.8. Aplica metodologías para interiorizar valores en sus estudiantes.</p> |
| <p>4.4. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.</p> | <p>4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.</p> <p>4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.</p> <p>4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.</p> |

Fuente: Elaboración propia, 2021.

4.4 Factibilidad

Es viable la aplicación del siguiente Plan de Implementación de Indicadores del Desempeño (Estándares de Calidad Educativa) para medir los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje, dado a que los docentes de la Escuela de Educación Básica “Alfa y Omega” del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena tiene la disposición

para ser evaluados y de esta manera conocer el estado de desempeño docente, así como establecer las alternativas de mejoras para brindar un servicio de calidad en cuanto al proceso educativo.

4.5 Recursos para la ejecución de la propuesta

4.5.1 Recursos Materiales

Los recursos materiales que se utilizarán en el plan de implementación de la propuesta son:

- Formatos de Instrumentos de Evaluación.
- Lápices.
- Hojas.
- Borrador
- Carpetas de cartón.
- Organizadores de documentos.

4.5.2 Recursos Humanos

Los recursos humanos que se necesitan son:

- Diseñador de los instrumentos de Evaluación.
- Coordinador del Plan de Implementación.

4.5.3 Recursos Económicos

Entre los recursos financieros que se aplicarán son:

Tabla 19. Recursos económicos del plan de implementación

| CANT | DESCRIPCIÓN | VALOR UNITARIO | VALOR TOTAL |
|-------------|----------------------|---------------------------|------------------------|
| 1 | Computadora portátil | \$ 500.00 | \$ 500.00 |
| 1 | Impresora | \$ 200.00 | \$ 200.00 |
| | Servicio de Internet | \$ 100.00 | \$ 100.00 |
| | TOTAL | \$ 800.00 | \$ 800.00 |

Fuente: Elaboración propia, 2021.

4.6 Diseño y estructura

En cuanto al desarrollo del plan de implementación de Indicadores del Desempeño (Estándares de Calidad Educativa) para medir los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje, en la Escuela de Educación Básica “Alfa y Omega” del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, se aplicarán los formatos de evaluación, medibles mediante la escala de Likert a los docentes.

4.7 Promoción

Es necesario establecer una campaña de concientización en cuanto al objetivo primordial que es medir el desempeño docente, por lo que se propone una reunión con los docentes para que conozcan el proceso de implementación de la evaluación en relación a los estándares de calidad educativa.

4.8 Ejecución, administración y control

Es importante que al momento de implementar los instrumentos de evaluación se realicen de manera sincronizada, y de acuerdo al nivel de desempeño.

Tabla 20. Cronograma de aplicación de los instrumentos de evaluación

| No. | NIVEL | AÑO | TIEMPO EN SEMANAS | | | | |
|-----|----------------------------|-----|-------------------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Educación Inicial | 1 | | | | | |
| 2 | Educación Inicial | 2 | | | | | |
| 3 | Educación Básica Elemental | 1 | | | | | |
| 4 | Educación Básica Elemental | 2 | | | | | |
| 5 | Educación Básica Elemental | 3 | | | | | |
| 6 | Educación Básica Media | 4 | | | | | |
| 7 | Educación Básica Media | 5 | | | | | |
| 8 | Educación Básica Media | 6 | | | | | |
| 9 | Educación Básica Media | 7 | | | | | |
| 10 | Educación Básico Superior | 8 | | | | | |
| 11 | Educación Básico Superior | 9 | | | | | |
| 12 | Educación Básico Superior | 10 | | | | | |

Fuente: Elaboración propia, 2021.

CONCLUSIONES

- Se identificó mediante un análisis de la documentación histórica de la Escuela de Educación Básica Alfa y Omega el desempeño docente, en donde se encuentran varias dimensiones en las que se determinó que existen falencias, como es el caso del desarrollo emocional y el clima de trabajo, lo que propicia que no exista un buen desempeño docente.
- En cuanto al nivel de carga laboral, se identifica que, dentro de los parámetros de evaluación como el ambiente laboral, la sobrecarga laboral, el estrés y la falta de incentivos y estímulos son las áreas en la que los docentes refieren sentirse afectados, y que es pertinente establecer mejoras en estos aspectos para mantener un buen clima laboral.

- Por último, se estableció la correlación que existe entre la carga laboral ocasionada por la gestión documental y el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Alfa y Omega, identificando su nivel aceptable de relación e incidencia, dado a que depende mucho de un buen clima laboral para que exista un excelente desempeño docente.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda mantener una constante supervisión en los docentes en cuanto al desempeño docente y su adaptabilidad en cuanto al clima laboral, siendo uno de los aspectos que garantizarán que los docentes se sientan conforme con las funciones que desarrollan y que por parte de los directivos exista una evaluación permanente para medir el nivel de desempeño.
- En relación a la carga laboral, es importante que exista de manera continua entrevistas y reuniones con el personal docente, no precisamente para referir sobre el cumplimiento de sus funciones, sino de la manera en que los aspectos que inciden en el nivel de rendimiento que muestran, de esa manera habrá confianza y buenas relaciones y por ende un buen clima laboral.
- Por último, aplicando la correlación resultante entre la Carga Laboral y el Desempeño Docente es de 0,54, lo cual se interpreta como Correlación Positiva Considerable, determinando una relación cualitativa, que a mejor clima laboral se va a propiciar que exista un buen desempeño docente, a más de establecer un seguimiento y evaluación en cuanto al rendimiento laboral en las funciones que se le ha asignado.

Referencias Bibliográficas

- Acevedo, M. M., & Lizarzaburo, P. A. (2019). *Gestión del capital humano y el desempeño laboral en trabajadores de empresas de negocio de Lima*. Lima, Perú: Universidad de Perú.
- Achua, C., & Lussier, R. (2015). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. . México D.F.: Thompson Internacional.
- Aguilar, M. (2018). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de los Olivos, 2018. En M. Aguilar, *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de los Olivos, 2018* (pág. 38). Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Tesis para optar a maestría.
- Alatorre, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. En A. Alatorre, *Liderazgo transformacional* (págs. 11(1), 73-91.). REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación,.
- Alcayaga, A. (23 de mayo de 2016). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad*. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Alejandro, G., & Gallego, A. (2017). La Carga mental de trabajo en relación con las Oportunidades . En G. Alejandro, & A. Gallego, *La Carga mental de trabajo en relación con las Oportunidades de desarrollo y la Motivación intrínseca*. (pág. 27). Granadas: Universidad.
- Alles, F. (2018). *Enfoque de liderazgo en el personal de talento humano*. Madrid, España: Fragata.
- Alles, M. (2012). *Evaluación de desempeño laboral*. Quito, Ecuador.
- Anaya, M. (2018). Desempeño laboral en la calidad de servicios de la Municipalidad de Lurín - 2016. En M. Anaya, *Desempeño laboral en la calidad de servicios de la Municipalidad de Lurín - 2016*. (pág. 23). Lima, Perú.: Universidad César Vallejo. Recuperado el 08 de Febrero de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12917/Anaya_GML.pdf.
- Aparicio, T. (2017). *Satisfacción e insatisfacción laboral*. Caracas, Venezuela: Centro de Psicología Alarcón. Granada.
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Área de Gestión.
- Arquer, M. (2016). *Carga laboral, factores y efectos de la carga laboral*. España: Instituto Nacional de Seguridad Laboral e Higiene.

- Arriaga, J. (2018). *La fatiga en el trabajo y su influencia en la productividad*. Madrid, España: Revista Salud y Trabajo.
- Avolio, B. J., Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (2011). Leading in the 1990s: The four I's of transformational leadership. . En B. J. Avolio, D. A. Waldman, & F. J. Yammarino, *Journal of European industrial training*. (pág. 32). European.
- Barre, D. (2014). *Estudio sobre la satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal de Auxiliares de Punto de Venta y de Servicios Generales de las Pharmacy's del Norte de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo de Enero–Agosto 2013*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Barros, E. (2015). Sobrecarga cuantitativa. En E. Barros, *La sobrecarga laboral y su relación con la presencia de síntomas de estrés laboral en funcionarios de las administraciones zonales del Municipio de Quito* (pág. 43). Quito, Ecuador: Universidad Internacional SEK, Facultad de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (21(1), 36-59.). Academy of management perspectives. En S. G. Barsade, *Why does affect matter in organizations? Academy of management perspectives*, (pág. 2017). España: Barsade.
- Bass & Avilio. (2009). *Conductas y atributos del liderazgo transformacional*. Bogotá, Colombia.
- Bazzani, G. J., & Villalobos, T. D. (2014). Liderazgo de Rango Total. En J. & Bazzani Gaviria, *Liderazgo de Rango Total: Revisión teórica del modelo*. (pág. 32). Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Belohlavek, P. (2016). OEE: overall equipment effectiveness. En P. Belohlavek, *OEE: overall equipment effectiveness*. (pág. 12). Madrid, España: Blue Eagle Group.
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2015). *Indicadores de desempeño en el sector de la educación*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES.
- Calderón, H. (2017). Asertividad y comunicación organizacional en las unidades educativas. En H. Calderón, *Asertividad y comunicación organizacional en las unidades educativas* (pág. 49). Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Tesis de Grado.
- Campuzano, F. (17 de marzo de 2021). *Carga física de trabajo*. Blog de PRL: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/carga-fisica-de-trabajo/>
- Cartaya, A. M. (2009). *Desempeño laboral*. Madrid, España: Cartago.
- Castellón, L. (2017). *Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Castillo, E. (2020). El desarrollo de las capacidades del docente. *Mendive. Revista de Educación Scielo versión On-line ISSN 1815-7696*, 14.
- Castro, C. (2017). Factores Internos que influyen en el clima organizacional como potenciador de desempeño laboral. En C. Castro, *Factores Internos que influyen en*

- el clima organizacional como potenciador de desempeño laboral* (pág. 39). Nueva Granada: Universidad Militar Nueva Granada.
- Ceballos, P., Rolo, G., & Paravic, T. (2015). Factores psicosociales y Carga mental de trabajo. En P. Ceballos, G. Rolo, & T. Paravic, *Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas* (pág. 65). Taica, Chile: Revista Latino-Americana de Enfermagem.
- Código del Trabajo. (2017). *Referencias de artículos de trabajo*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador.
- Colette, J. (31 de agosto de 2019). *La carga emocional de trabajar*. La carga emocional de trabajar: <https://sietepolas.com/2020/08/19/la-carga-emocional-de-trabajar/>
- Contreras, F. G., & Andrade, E. N. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. . En F. G. Contreras, & E. N. Andrade, *Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional*. (págs. 19(67), 456-476). Caracas, Venezolana.: Revista venezolana de gerencia,.
- Chertok, A. (2006). La conducta del personal de talento humano. En A. Chertok, *Las causas de nuestra conducta*. (pág. 32). Montevideo.: Centro de Terapia Conductual, .
- Chiavenato, I. (1999). *Condiciones del trabajo*.
- Chiavenato, I. (2001). *Medición del desempeño de los trabajadores*. Madrid, España: HERMAN GH.
- Chiavenatto. (2019). *Factores actitudinales* . España.
- Dailey, R. (2012). Comportamiento organizacional. . En R. Dailey, *Comportamiento organizacional*. (pág. 32). Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo Heriot-Watt University.
- Dane, B. (2006). En *Likert Scales are the meaning of life. Topic report CPSC681*, (págs. 1-10).
- Davis, K., Newstrom, J. W., & Agea, A. E. (2013). Comportamiento humano en el desempeño laboral. En K. N. Davis, *El comportamiento humano en el trabajo*. (pág. 23). Houston, Estados Unidos: Newrstrom .
- Durán, G. M., & Castañeda, Z. D. ((ene.-jun. 2015)). Liderazgo transformacional y transaccional . En M. G. Durán Gamba, *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*. (pág. p. 135). Acta Colombiana de Psicología,.
- Escandón, B. D., & Hurtado, A. A. (2016). nfluencia de los estilos de liderazgo en el desempeño. En D. M.-A. Escandón-Barbosa, *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Estudios gerenciales*. (págs. 32(139), 137-145.). Bogotá, Colombia: Hurtado-Ayala.
- Estándares de calidad educativa*: . (2018). Estándares de calidad educativa: : Versión online: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf

- Franco, L. (2017). *Guía metodológica para los procedimientos asignados a los puestos de trabajo de PAS Funcionario*. Medellín, Colombia: Universidad de la Laguna.
- Galán, Y. M., Baquero, M. M., & Ascanio, J. G. (2017). Una evidencia empírica en la universidad. En Y. M. Galán, *Los roles gerenciales de Mintzberg: Una evidencia empírica en la universidad*. (págs. 10(2), 102-111.). Revista de Investigaciones,.
- García, O. (2017). *La carga mental del trabajo*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid.
- Giraldo, D., & Naranjo, A. J. (2014). Liderazgo en potencia. En D. Giraldo, & A. J. Naranjo, *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. (pág. 23). Bogotá, Colombia: Doctoral disertación, Universidad del Rosario.
- Gómez, L., Mejía, D., & Balkis, R. (2012). *La motivación en el personal como estrategia de estimulación laboral*. Madrid, España: Mdeduc.
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral . En A. Guartán, K. Torres, & J. Ollague, *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores* (pág. 14). Quito, Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral. En P. Guevara, *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua* (pág. 67). Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas.
- Guzmán, B. (2017). Desempeño laboral y Dimensiones de Personalidades. En B. Guzmán, *Desempeño laboral y Dimensiones de Personalidades en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote, 2017* (pág. 75). Chimbote, Perú: Universidad San Pedro, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología.
- Hannouri, G. (2017). *Insatisfacción laboral*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas, Licenciatura en Administración.
- Hernández, S., Hernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación, Datos cualitativos y cuantitativos. En R. H. Hernández Sampieri, *Recolección de datos cuantitativos*. . México, D.F.: Metodología de la investigación.
- Houssay, B. (2015). *La fatiga laboral, como un fenómeno de despido voluntario*. Madrid, España: Navarrete.
- Hugo, J., & Mosquera, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en Entidades Públicas. En J. Hugo, & A. Mosquera, *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en Entidades Públicas*. (pág. 45). Quito- Ecuador.: Universidad Del Pacífico, Recuperado el 08 de febrero de 2009.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2019). *Sistema Educativo del Ecuador, Perfil del País*. Quito, Ecuador: SITEAL.

- Jaramillo, J. (2018). La Influencia de la carga laboral en el estrés del personal de la Dirección de Promoción y Comunicación. En J. Jaramillo, *La carga laboral versus el rendimiento humano* (pág. 155). Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.
- Koontz, H. y Heinz, W. . (2003). Principios de la Administración, desde el enfoque de planificación. En *Administración: Una perspectiva global*. (pág. 25). McGraw Hill, México,; McGraw Hill, México,.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural*: . (2017). Ley Orgánica de Educación Intercultural: : Versión online: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_L_OEI_codificado.pdf
- López, A. (2015). *Remuneraciones y salarios*. Quito Ecuador.
- Lorrén, N. (2018). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. En N. Lorrén, *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Empresa INPROCONSA S.A.C.* (pág. 45). Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales, Carrera de Administración de Empresas.
- Martín, A. (2010). Teoría y metodología. En A. Martín, *Introducción al liderazgo organizacional.: Teoría y metodología*. (pág. 37). México, D.F.: Librería-Editorial Dykinson. .
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. En A. Matas, *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. (págs. 20(1), 38-47.). Bogotá, Colombia: Revista electrónica de investigación educativa,.
- Méndez, D. L., & Urgiles, C. C. (2010). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juventud Ecuatoriana Progresista JEP*. Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana, Sede Matriz Cuenca, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Carrera de Administración de Empresas.
- Mendoza, J., López, L., & Duque, L. (2016). *Factores relacionados a la fatiga laboral, causas y consecuencias y medidas de control*. Madrid, España: Fundación Universitaria del Área Andina, Escuela de Posgrado, Especialización en gerencia en seguridad en el trabajo.
- Mintzberg H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
- Moreta, G. (2015). *La fatiga normal, fisiológica y crónica como parte del estrés laboral*. Quito, Ecuador: Universidad de los Andes.
- Muñoz, A. (2014). *La insatisfacción laboral*. Madrid, España: PULEVA.
- Muñoz, Y. (2015). Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014. En Y. Muñoz, *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014*. (pág. 25). Lima, Perú.: Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. .

- Navarro, F. (2016). *La fatiga laboral, su incidencia en el rendimiento laboral*. Atarfe, Granada: Revista INESEM.
- Norman, J. (2017). La ergonomía en el trabajo mental. En J. Norman, *La ergonomía en el trabajo mental* (pág. 56). Costa Rica: Medicina Legal de Costa Rica, On-line version ISSN 2215-5287 Print version ISSN 1409-0015.
- Novoa, L. (2018). *Factores de carga en el trabajo*. Medellín, Colombia: Scrib Company.
- Ortiz, M. E., Fabara, E., Villagómez, M. S., & Hidalgo, L. (2017). *La formación y el trabajo docente en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Parra, H. (2018). *Ritmo de trabajo, aspectos que se deben de considerar para evitar la fatiga*. Caracas, Venezuela: Enfoque Ocupacional en la Red. Educación Permanente en Ergonomía, Seguridad y Salud Laboral.
- Pedraza, A. (2018). *Desempeño laboral*. Madrid, España: Esparza.
- Remón, B. (2013). *Factores determinantes de la carga mental de trabajo*. México, DF: Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales de CEN.
- Rivera, A. (2017). Efecto de la carga de trabajo en el desempeño docente. En A. R. Sánchez, *Carga laboral y su incidencia en el rendimiento* (pág. 19). Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración, Principios de la administración del personal de talento humano*. México: México. Person Educacion.
- Romero, M. L. (2020). Los estilos de liderazgo y los estilos de pensamiento en los directivos de Instituciones Educativas. En M. L. Romero, *Los estilos de liderazgo y los estilos de pensamiento en los directivos de Instituciones Educativas*. (pág. 8(4)). BIG BANG FAUSTINIANO,.
- Santa Bárbara, E. S., & Fernández, A. R. (2010). 40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. En *40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión*. (págs. 42(1), 25-39.). Revista latinoamericana de psicología,.
- Urbano, O. (2018). *Capacidad de respuesta y capacidad de absorción*. . Juárez, México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Verbeek, J. (2013). *Programas de acondicionamiento físico como parte de una estrategia de reincorporación laboral para reducir el absentismo laboral por enfermedad en los trabajadores con dolor lumbar*. España: Centro Cochrane Iberoamericano.
- Zayas, P. M., Báez, R. A., & Hernández, M. (2015). *Causas de la satisfacción laboral en una organización*. Bogotá, Colombia: Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, Print version ISSN 0121-6805.

ANEXOS

ANEXO I. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

ENCUESTA



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALFA Y OMEGA DEL CANTÓN LA LIBERTAD

TEMA: Carga Laboral y su Influencia en el Desempeño Docente en la Escuela de Educación Básica Alfa y Omega del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, 2020

Instrucciones:

Lea determinadamente las preguntas establecidas y elija una de las opciones de respuesta que usted considera adecuada con absoluta libertad y sinceridad:

Género:

| | |
|--------------------------|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Masculino |
| <input type="checkbox"/> | Femenino |
| <input type="checkbox"/> | Preferiría no contestar |

Edad:

| | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | 18 años a 25 años |
| <input type="checkbox"/> | 26 años a 33 años |
| <input type="checkbox"/> | 34 años a 41 años |
| <input type="checkbox"/> | 42 años a 49 años |
| <input type="checkbox"/> | 50 años a mas |

Estado Civil:

| | |
|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | Casado |
| <input type="checkbox"/> | Soltero |
| <input type="checkbox"/> | Viudo |
| <input type="checkbox"/> | Divorciado |
| <input type="checkbox"/> | Unión libre |

Nivel de ingresos económicos:

| | |
|--------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | De \$ 500,00 a \$ 699,00 |
| <input type="checkbox"/> | De \$ 700,00 a \$ 999,00 |
| <input type="checkbox"/> | De \$ 1000,00 a \$ 1199,00 |
| <input type="checkbox"/> | De \$ 1200,00 a \$ 1399,00 |

| | |
|--|---------------------|
| | De \$ 1400,00 a más |
|--|---------------------|

Por favor, selecciones la percepción más acorde con la expresión indicada.

1.- Cuenta con autonomía para realizar su trabajo como docente?

| | |
|--|--------------------------|
| | Totalmente en desacuerdo |
| | Casi en desacuerdo |
| | En desacuerdo |
| | De acuerdo |
| | Totalmente de acuerdo |

2.- Su trabajo exige esfuerzo mental constante?

| | |
|--|--------------------------|
| | Totalmente en desacuerdo |
| | Casi en desacuerdo |
| | En desacuerdo |
| | De acuerdo |
| | Totalmente de acuerdo |

3.- El horario de trabajo es suficiente para efectuar sus actividades diarias?

| | |
|--|--------------------------|
| | Totalmente en desacuerdo |
| | Casi en desacuerdo |
| | En desacuerdo |
| | De acuerdo |
| | Totalmente de acuerdo |

4.- Su trabajo se retrasa porque depende del trabajo de otros compañeros?

| | |
|--|--------------------------|
| | Totalmente en desacuerdo |
| | Casi en desacuerdo |
| | En desacuerdo |
| | De acuerdo |
| | Totalmente de acuerdo |

5.- Su director o coordinador se preocupa por el bienestar laboral en la que usted se desempeña?

| | |
|--|--------------------------|
| | Totalmente en desacuerdo |
| | Casi en desacuerdo |
| | En desacuerdo |
| | De acuerdo |
| | Totalmente de acuerdo |

6.- Su trabajo exige que tenga que atender y controlar muchas cosas a la vez?

| | |
|--|--------------------------|
| | Totalmente en desacuerdo |
| | Casi en desacuerdo |
| | En desacuerdo |
| | De acuerdo |
| | Totalmente de acuerdo |

7.- La carga laboral asignada para usted es alta?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Casi en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |

8.- Cree usted que la pandemia del COVID 19 afectó la carga laboral?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Casi en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |

9.- Considera usted que la carga laboral excesiva provoca enfermedades en el personal docente?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Casi en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |

10.- El ambiente laboral en el área donde usted se desarrolla es satisfactoria?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Casi en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |

11.- Considera usted que debe existir una evaluación permanente sobre la carga laboral asignada al personal docente?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Casi en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |

12.- Cree usted que el estrés es uno de los factores que incide para un buen rendimiento laboral?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Casi en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo |

| | |
|--|-----------------------|
| | Totalmente de acuerdo |
|--|-----------------------|

13.- Considera usted que existe una sobrecarga laboral en la unidad donde usted trabaja?

| | |
|--|--------------------------|
| | Totalmente en desacuerdo |
| | Casi en desacuerdo |
| | En desacuerdo |
| | De acuerdo |
| | Totalmente de acuerdo |

14.- El personal docente cuenta con las competencias necesarias para desarrollar funciones específicas?

| | |
|--|--------------------------|
| | Totalmente en desacuerdo |
| | Casi en desacuerdo |
| | En desacuerdo |
| | De acuerdo |
| | Totalmente de acuerdo |

15.- Existen incentivos y estímulos para el desempeño laboral en la unidad donde usted trabaja?

| | |
|--|--------------------------|
| | Totalmente en desacuerdo |
| | Casi en desacuerdo |
| | En desacuerdo |
| | De acuerdo |
| | Totalmente de acuerdo |