

GESTIÓN DEL CLIMA PEDAGÓGICO EN EL AULA Y DESEMPEÑO DOCENTE. I.E. VÍCTOR ANDRÉ BELAÚNDE. TRUJILLO 2018.

MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL CLIMATE IN THE CLASSROOM AND TEACHING PERFORMANCE. I.E. VÍCTOR ANDRÉS BELAUNDE. TRUJILLO 2018

Miranda Díaz Luis Orlando.¹

Carlos Alfredo Cerna Muñoz.²

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
Trujillo – Perú

Recibido: 12/04/18

Aceptado: 31-10-2018

RESUMEN

Se estudio la gestión del clima pedagógico en el aula y desempeño docente en Institución Educativa planteando la interrogante ¿Cuál es la relación entre Gestión del clima pedagógico en el aula y el desempeño docente. I.E. Víctor Andrés Belaunde de Trujillo 2018?. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional en una muestra de 54 docentes y como instrumentos de recolección de datos se utilizó el cuestionario sobre Gestión del clima pedagógico en el aula y otro cuestionario sobre desempeño docente validados a través de la prueba

1 Maestro en Investigación y Docencia Universitaria. Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

2 Doctor en Contabilidad y Finanzas. Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Spearman Brown (Clima pedagógico 0.82 y desempeño docente 0.81) y su confiabilidad determinada mediante el coeficiente alfa de Cronbach (Clima pedagógico 0.84 y desempeño docente 0.83).

Se concluye, que al relacionar el nivel de gestión del clima pedagógico con el nivel de desempeño docente, se encontró que existe relación altamente significativa entre ambas variables. Esto significa que cuando el clima pedagógico es alto un 64.52% de docentes alcanzan un nivel de E LA FACULTAD Ddesempeño docente alto. Por otro lado, cuando el nivel de clima pedagógico es bajo un 85.71% de docentes alcanzó el nivel bajo en el desempeño docente.

Finalmente, se confirma la hipótesis que existe relación significativa entre la gestión del clima pedagógico en el aula y el desempeño docente en la I.E. Víctor Andrés Belaunde.

Palabras Clave: Clima pedagógico, desempeño docente.

ABSTRACT

It was studied Management of the pedagogical climate in the classroom and teaching performance in Educational Institution of Trujillo raising the question. What is the relationship between pedagogical climate management in the classroom and teaching performance I.E. Víctor Andrés Belaunde of Trujillo 2018? " A correlational descriptive design was used in a sample of 54 teachers and as a data collection instrument, the questionnaire on pedagogical climate management in the classroom and another teacher performance questionnaire validated through the Spearman Brown test (Pedagogic Climate 0.82 and teacher performance 0.81) and its reliability determined by Cronbach's alpha coefficient (pedagogical climate 0.84 and teacher performance 0.83).

It is concluded that when relating the management level of the pedagogical climate with the level of teaching performance, it was found that there is a highly significant relationship between both variables. This means that when the pedagogical climate is high 64.52% of teachers reach a high level of teaching performance. On the other hand, when the level of pedagogical climate is low, 85.71% of teachers reached the low level of teaching performance.

Finally, the hypothesis that there is a significant relationship between the management of the pedagogical climate in the classroom and the teaching performance in the I.E. Víctor Andrés Belaunde.

Key Words: Pedagogical climate, teaching performance

INTRODUCCIÓN

En los centros educativos, se percibe que los estudiantes tienen serios problemas en sus niveles del proceso de aprendizaje, comportamiento, asociación docente - alumno y entre ellos; con lo mencionado anteriormente se observa los problemas del clima pedagógico en el salón de clases. Agregado a esto están los docentes que no les interesa crear un adecuado clima en la escuela ni utilizar formas de incentivar, la cual no está tomada en cuenta en su currículo.

Asumiendo que el clima pedagógico viene a ser un potencializador que puede ser un obstáculo para un adecuado desempeño del docente, pero que también constituye un agente de incentivo, dinámica y condicionante que favorece el desenvolvimiento de docente, que se desea encaminar el estudio para resaltar lo importante del clima institucional, siendo un medio que encamina la empresa hacia el éxito educacional total en especial en toda la región de La Libertad. Siendo así, que para nuestro medio, es frecuente que en los colegios existan y tengan que cumplir su rol principal, en el caso de los centros educativos, es necesario instruir a los alumnos para el desenvolvimiento adecuado, por esto se tiene en cuenta la importancia de tomar información referente al clima pedagógico y el desempeño docente como tarea primaria. Por lo tanto, para que el centro educativo se desarrolle, es de necesidad evaluar los centros laborales en donde se desarrollan las diversas estructuras que integran el desarrollo escolar en el proceso para evaluar para impactar con la efectividad del desenvolvimiento armonioso de la institución educativa. Por lo tanto, es importante realizar una evaluación, de la influencia del clima pedagógico con el desempeño de los maestros que informen las áreas de oportunidad para aplicar estrategias que conduzcan a cumplir las normas de calidad educativa mediante un adecuado desenvolvimiento del docente.

Los centros educativos son espacios con privilegios donde se tienen la facilidad de aprender a relacionarse y elevar las facultades adecuadas para transformarse en las personas responsables. Teniendo en cuenta aspectos que mantienen la vida armoniosa, de modo que se pueda ponerlos en actividad

en nuestra vida diaria. En la actualidad constituye un esfuerzo contar con centros educativos a fin de que todos sus integrantes laboren en conjunto por una idea en fin común, teniendo un clima favorable en el que se muestren las exigencias adecuadas para un adecuado funcionamiento de los maestros. Por otro lado, (Menarguez, 2004) indica que “si no hay un buen clima pedagógico no se encontrarán docentes con un buen desempeño, y esto pone trabas que la comunidad educativa trabaje de forma conjunta y en equipo dirigidos todos a consolidar un mismo objetivo de las instituciones educativas”. Por lo tanto, es necesario que los centros educativos que es sitio donde se pasa gran parte del tiempo sean áreas de agrado para que se practique la tolerancia, el respeto y la comunicación lo que mejora la eficacia de los centros educativos. Es así, que se tienen centros educativos públicos de la ciudad de Trujillo, las que se encuentran acechadas por una comunicación deficiente entre maestros, estando mostrados en el clima pedagógico, lo cual influye en la empresa y el desempeño docente. Los maestros no están motivados, esto podría ser causa de factores como los ingresos económicos, no reciben recompensas por el esfuerzo que proporcionan todos los días o por que la forma de trabajo no son las necesarias, debido a que algunos centros educativos, no tienen la estructura necesaria. También se presentan variables que podría estar influenciando en el desenvolvimiento del maestro como es el daño emocional frente a los problemas en el centro educativo, el estrés por la demasiada actividad laboral en diferentes momentos, la situación de falta de estabilidad en su centro laboral, etc.

En cuanto a la justificación, dado que el sistema de la educación formal, tanto en el medio local, regional y en el país tiene amplias deficiencias en el orden técnico académico, el presente estudio va dirigido a una muestra relacionada de docentes de la I.E “Víctor Andrés Belaunde” para conocer el nivel del clima pedagógica y su relación con el desempeño docente.

La justificación para llevar a cabo la presente investigación está orientada en el análisis de los efectos deficientes o problemas que muestren a los alumnos con ausencia de efectividad motivación como estrategia académica, tales como: Falta de interés y facilidad que dan a conocer los alumnos para mantener un clima pedagógico de ambiente saludable.

La investigación se justifica según su conveniencia porque sirve de aporte teórico, así como también es base para futuras investigaciones donde se buscó

determinar debido a que permitirá conocer que tan frecuente es la presencia de la gestión del clima pedagógico y el bajo nivel de desempeño docente. En cuanto a su relevancia social, se debe de tener presente si es que persisten los niveles de clima pedagógico dentro de las instituciones educativas, se corre el riesgo de tener ciudadanos insatisfechos laboralmente. En cuanto a sus implicancias prácticas, nos permite conocer si existe una alta relación entre los niveles de clima pedagógico en el aula de educación secundaria dentro de la población de docentes de la I.E. "Víctor Andrés Belaunde" ante esta realidad problemática surge el presente trabajo de Investigación con el fin de evaluar el desenvolvimiento docente a través del conocimiento del problema del desempeño docente. La Investigación se justifica en su sentido práctico debido a que da a conocer cuál es el desenvolvimiento del docente dentro del salón de clase. Si bien es cierto existen antecedentes de tratamiento en relación al clima pedagógico, el presente trabajo de Investigación propone la relación entre los niveles de gestión clima pedagógico en el aula y el desempeño docente, así como la elaboración de instrumentos para su medición los cuales, debidamente validados, pueden utilizarse en posteriores trabajos aplicados en nuestra realidad institucional. En cuanto al valor teórico, se considera en la investigación las referencias tomadas de las diferentes bibliografías a fin de tener en cuenta los criterios para poder desarrollar esta investigación.

En su utilidad metodológica, los resultados del presente trabajo de investigación pueden convertirse en el paso inicial, en la base para que a partir del mismo y desde otra perspectiva se configuren trabajos posteriores a realizarse en la I.E. donde los beneficiarios serías los docentes de la institución. Conociendo la problemática de esta investigación se podrá tomar medidas que permitan crear las condiciones de convivencia armoniosa entre los docentes.

MATERIAL Y MÉTODO

Se usó un diseño descriptivo y correlacional. Se evaluó la relación estadística de la gestión del clima pedagógico de los docentes con el desempeño docente de los docentes de la institución educativa "Víctor Andrés Belaunde" de la ciudad de Trujillo. Las variables consideradas fueron gestión del clima pedagógico y el desempeño docente. La población, objeto de estudio, está constituida por 54 docentes la misma que será considerada como muestra. El cuestionario de la gestión del clima pedagógico: es una escala se identifica 4 dimensiones

del clima escolar: autorrealización, de relación, estabilidad y de cambio. En función a los indicadores anteriores se consideran un total de 20 preguntas que conformaron nuestro cuestionario. Para el Cuestionario del desempeño docente se consideró una escala elaborada por (Valdés, 2004) y adaptado por Moscoso, V., que tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa “Víctor Andrés Belaunde”. El cuestionario está conformado por cuatro dimensiones y 24 ítems: Capacidad pedagógica con 12 ítems, que corresponden a la responsabilidad en el desempeño en sus funciones con 6 ítems y relaciones interpersonales con 6 ítems. Para la evaluación estadística, se utilizó el software SPSS22 que facilitó una introducción directa de datos obtenidos en los cuestionarios y para la verificación de la hipótesis se utilizó la prueba Chi cuadrado para la correlación de datos cualitativos.

RESULTADOS

TABLA 01

Gestión del clima pedagógico en el aula. Institución Educativa “Víctor Andrés Belaunde”. 2018.

Clima pedagógico	No.	%
Bajo	10	18.52
Regular	12	22.22
Alto	32	59.26
Total	54	100.0

Fuente: Anexo 1. Gestión del clima pedagógico

Interpretación: Se encontró que en el nivel de clima pedagógico, el mayor porcentaje se encontró en el nivel alto en el 59.26% de los docentes y en menores proporciones los niveles regular con 22.22% y bajo en el 18.52%.

TABLA 02

Desempeño docente en el aula. Institución Educativa Privada “Víctor Andrés Belaunde”. 2018.

Desempeño docente	No.	%
Bajo	7	12.96
Medio	16	29.63
Alto	31	57.41
Total	54	100.00

Fuente: Anexo 2. Desempeño docente

Interpretación: En el desempeño docente en el aula se encontró que el mayor porcentaje lo alcanzó el nivel alto en el 57.41% de los docentes, seguido del nivel medio en el 29.63% de docentes y nivel bajo en el 12.96%.

TABLA 03

Gestión del clima pedagógico y desempeño docente en el aula. Institución Educativa “Víctor Andrés Belaunde”. 2018.

GESTION DEL CLIMA PEDAGOGICO	DESEMPEÑO DOCENTE						Total	
	Bajo		Regular		Alto		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%		
Bajo	6	85.71	2	12.50	2	6.45	10	18.52
Regular	1	14.29	2	12.50	9	16.67	12	22.22
Alto	0	0	12	75.00	20	64.52	32	59.26
Total	7	100.0	16	100.0	31	100.0	54	100.0

$$X^2 = 9.4877 \text{ p} < 0.001$$

Fuente: Anexo 1 y Anexo 2

Interpretación: Al relacionar el nivel de gestión del clima pedagógico con el nivel de desempeño docente, se encontró que existe relación altamente significativa entre ambas variables. Esto significa que cuando el clima pedagógico es alto un 64.52% de docentes alcanzan un nivel de desempeño docente alto. Por otro lado, cuando el nivel de clima pedagógico es bajo un 85.71% de docentes alcanzó el nivel bajo en el desempeño docente.

TABLA 4

Relación entre las dimensiones de la Gestión del clima pedagógico y desempeño docente en el aula. Institución Educativa “Víctor Andrés Belaunde”. 2014.

Clima pedagógico	Desempeño docente	Correlación de Pearson	Nivel de significancia
Autorrealización	Capacidad pedagógico	0.55	0.0025
	Responsabilidad	0.68	0.0012
	Relaciones interpersonales	0.59	0.0035
Relación	Capacidad pedagógico	0.67	0.0027
	Responsabilidad	0.74	0.0120
	Relaciones interpersonales	0.53	0.0351
Estabilidad	Capacidad pedagógico	0.57	0.0215
	Responsabilidad	0.69	0.0254
	Relaciones interpersonales	0.71	0.0241
Cambio	Capacidad pedagógico	0.68	0.0440
	Responsabilidad	0.64	0.0236
	Relaciones interpersonales	0.61	0.0248

Fuente: Anexo 1 y 2

Interpretación: Al relacional las dimensiones del clima pedagógico con las dimensiones del desempeño docente, se encontró que existe relación estadística significativa en cada una de las dimensiones estudiadas.

DISCUSIÓN

El presente trabajo evalúa si existe relación entre el clima pedagógico y el desempeño docente, teniendo en cuenta la población seleccionada a la que se le aplicó un cuestionario a cada una de las variables y se determinó las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la variable clima pedagógico con el desempeño docente.

Se comprueba la relación con los niveles de la gestión del clima pedagógico con los niveles de desempeño docente encontrándose que cuando los docentes están clasificados como nivel de clima pedagógico bajo, un 85.71% de docentes

presentó un nivel de desempeño docente bajo. Contrariamente, cuando la gestión del clima pedagógico es alto el 64.52% presenta un nivel de desempeño docente alto. Esta relación se comprueba aplicando la prueba Chi cuadrado, que menciona que existe relación estadística altamente significativa entre ambas variables ($p < 0.05$).

Los resultados coinciden con (García, 2006) en la investigación sobre la influencia del clima pedagógico en el desempeño docente en múltiples instituciones públicas de la UGEL 14 de Oyón encontrándose que el clima se relaciona estadísticamente con el desempeño docente. Los resultados se asemejan con la teoría de las necesidades de Maslow en su cuarta etapa de estimación, considerados entre los deseos superiores ya que en ella se conducen el desarrollo personal, como el manejo de los vínculos personales, su relación con el medio laboral, el alcance de la empresa con el manejo de sus relaciones externas o relaciones entre instituciones.

Así los indicadores de estimulación interna ayuda al maestro a mejorar la capacidad pedagógica de los centros educativos. También coincide con (Balzán, 2008) en su estudio realizado al acompañamiento del desempeño docente en su tercera etapa de la formación básica que concluye que se muestra una relación significativa entre las variables, esto quiere decir en la medida que se conozca el acompañamiento de supervisión entonces el maestro cumple con su papel y se sentirá satisfecho.

Por otro lado, se consideró los valores de las relaciones de la gestión del clima pedagógico y el nivel de desempeño docente con sus múltiples dimensiones, donde se reporta que todas las correlaciones evaluadas mostraron relación significativa entre sus dimensiones $p < 0.05$. Estos resultados coinciden con Jean Piaget mencionado en (Valdés, 2004) donde afirma que el maestro es el responsable del desarrollo y de la autonomía de los estudiantes en su rol más necesario para promover un ambiente de reciprocidad de respeto y de confianza en sí mismo con el estudiante promoviendo también que forme sus propios valores morales.

(García D. , 2007) afirma que el docente en su funcionamiento de mediador y facilitador, debe apoyar al estudiante, es así en cumplimiento de este rol el maestro es quien encamina y enseña a desarrollar las capacidades cognitivas,

haciendo más conducible el camino que los estudiantes han de continuar para alcanzar el conocimiento. Tiene similitud a la información de Watson encontrado en Valdez en el año 2004, que sugiere que el maestro es quien debe estar capacitado para conducir hábilmente los recursos de la tecnología, los conductuales para el logro eficiente en su enseñanza y el proceso de aprendizaje de sus alumnos. Se asemeja a la teoría de Ausubel mencionado por (Valdés, 2004) al mencionar que el maestro es el que debe llevar acabo la experimentación y a reflexionar temas que les interese a los estudiantes con apoyo y retroalimentación continua para que lleguen a un aprendizaje significativo. También se muestra y hace uso de técnicas que pueda aplicar en el proceso enseñanza aprendizaje. Por otra parte, se encuentra semejanza con Vygotsky quien menciona que el maestro es el intercesor del desarrollo de los procesos mentales en el estudiante para que sea capaz de desarrollar aprendizajes más complejos.

En el enfoque para la eficiente Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile (2003) que es una herramienta el cual considera que los maestros deben ser capaces de hacer en el ejercicio de su carrera docente, partiendo de la experiencia y referentes científicos. Siendo los maestros los que pueden evaluar sus propias actividades de enseñanza y educación con una autoevaluación. El maestro, se compromete, se relaciona como individuo con todas sus capacidades y valores para determinar una relación entre amigos con los estudiantes. Busca representar todas las responsabilidades del maestro en el manejo de su actividad diario en el aula de clases, en la escuela, y su comunidad, para contribuir a mejorar la enseñanza, donde se alcanza estándares de desempeño referente a la enseñanza aprendizaje. Además, se favorece a la actividad docente: 1° Que se conozca mejor a los maestros como profesionales. 2° Refuerza el profesionalismo del docente. Y 3° fortalece al maestro en su actividad profesional. Finalmente, se puede afirmar la hipótesis que dice que existe relación entre el clima pedagógico en el aula con el desempeño docente en la I.E. "Víctor Andrés Belaunde".

CONCLUSIONES

1. Al relacional el nivel de gestión del clima pedagógico con el nivel de desempeño docente, se encontró que existe relación altamente significativa entre ambas variables. Esto significa que cuando el

clima pedagógico es alto un 64.52% de docentes alcanzan un nivel de desempeño docente alto. Por otro lado, cuando el nivel de clima pedagógico es bajo un 85.71% de docentes alcanzó el nivel bajo en el desempeño docente.

2. Se encontró que en el nivel de clima pedagógico, el mayor porcentaje se encontró en el nivel alto en el 59.26% de los docentes y en menores proporciones los niveles regular con 22.22% y bajo en el 18.52%.
3. En el desempeño docente en el aula se encontró que el mayor porcentaje lo alcanzó el nivel alto en el 57.41% de los docentes, seguido del nivel medio en el 29.63% de docentes y nivel bajo en el 12.96%.
4. Al relacional las dimensiones del clima pedagógico con las dimensiones del desempeño docente, se encontró que existe relación estadística significativa en cada una de las dimensiones estudiadas.

REFERENCIAS

- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica. Estado Zulia: Municipio Escolar N°4 de Maracaibo*. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- García, C. (2006). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón. Lima, Perú* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- García, C. (2007). Evaluación en el contexto de la Educación actual. Perú. *La Educación en los tiempos del Apra : Balance 2006 -2009, volumen(I)*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F2AF03DC7A9F22CB05257AF70076C580/\\$FILE/la_educacion_en_los_tiempos_del_apra_balance_2006__10317](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F2AF03DC7A9F22CB05257AF70076C580/$FILE/la_educacion_en_los_tiempos_del_apra_balance_2006__10317)
- Menarguez, H (2004). *Gestión Educativa: Crisis y Desafíos*. Lima, Perú : Consejo Nacional de Educación en Perú.
- Valdez, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE CLIMA PEDAGOGICO

((Robbins, 2009), adaptado por Moscoso, V.)

INSTRUCCIÓN: Lee cada uno de los enunciados que a continuación se alcanza y marca con una (X) la alternativa que consideres pertinente.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas. No deje preguntas sin contestar . Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

0. Nunca 1. A veces 2. Siempre

	ITEMS	0	1	2
	DE AUTOREALIZACIÓN			
1	Me intereso en revisar las tareas que se deja al alumno.			
2	Me interesa que el alumno entienda las actividades de clase.			
3	Me esmero al dictar las clases.			
4	Considero importante mi trabajo mientras más difícil sea realizarlo.			
5	Me es más fácil enseñar un tema cuando organizo la información a mi manera.			
6	El alumno captará más rápida la información cuando yo le doy organizado			
7	Vuelvo a realizar mi trabajo cuando me el alumno no entiende.			
	DE RELACIÓN			
8	Intervengo en las actividades que se propone en clase.			
9	Me es fácil interrelacionarme con mis alumnos.			
10	Brindo ayuda a mis alumnos en sus tareas.			

11	Me gusta ayudar a mis alumnos en sus dificultades.			
12	Siento que el alumno presta atención durante las clases.			
13	Siento que el alumno solicita ayuda en las tareas.			
DE ESTABILIDAD				
14	Realizo mis enseñanzas siguiendo una secuencia.			
15	Trabajo de mejor manera cuando realizo mis trabajos en grupo y con la colaboración de todos mis alumnos.			
16	Me es importante que con mis alumnos se impongan las normas para la organización.			
17	Respeto las normas de convivencia establecidas en aula.			
DE CAMBIO				
18	Me gusta participar con todos mis alumnos en actividades del aula.			
19	Me gusta trabajar en equipo e intervengo en las motivaciones del alumno.			
20	Puedo formar grupos de estudio con los alumnos del aula.			

ANEXO 2

Cuestionario de Desempeño Docente

((Valdés, 2004). Adaptado por Moscoso, V.)

Estimados colegas: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: "*Gestión del clima pedagógico en el aula y el desempeño docente en la "Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde"*"

SEXO: (F) (M) EDAD:_____ Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

- . Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- . No deje preguntas sin contestar
- . Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

0. bajo 1. Regular 2. Alto

	ITEMS	0	1	2
Capacidades pedagógicas				
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso			
2	Usted trata que sus clases sean interesantes			

3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones			
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje			
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.			
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención			
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos			
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje			
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional			
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración			
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase			
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente			
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones			
13	Realiza proyectos de investigación.			
14	Cumple con el horario de clase establecido.			
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.			
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.			
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.			
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.			
	Relaciones interpersonales			
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos			
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés			
21	Propicia un ambiente adecuado			
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes			
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo			
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad			